

MITTEILUNGSBLATT

DER

MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ

<http://www.medunigraz.at/mitteilungsblatt>

Studienjahr 2009/2010

Ausgegeben am 16.12.2009

9. Stück

- 56. Universitätsrat: Festsetzung der Vergütung
 - 57. Einrichtung einer Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen
 - 58. Richtlinien des Rektorats: Richtlinie Berufungsprozess
 - 59. Gesamt-Wahlergebnis zur Wahl des Zentralausschusses für die Universitätslehrer/innen der Ämter der Universitäten beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung - Kundmachung
 - 60. Betriebsvereinbarung über die Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen gem. § 4 Z 19 iVm § 62 Abs. 3 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Dienstreise-BV)
 - 61. Organisations- und Geschäftsordnung für das Zentrum für Angewandte Biomedizin
 - 62. Leistungsvereinbarung 2010 – 2012 der Medizinischen Universität Graz
 - 63. Ausschreibung von Stellen
 - 63.1 Freie Stellen für das wissenschaftliche Personal
 - 63.2 Freie Stellen für das allgemeine Personal
-

56.

Universitätsrat: Festsetzung der Vergütung

Die Vorsitzende des Universitätsrats, Frau Dr.ⁱⁿ Cattina Maria LEITNER, gibt gem. § 21 Abs. 11 UG 2002 idGF. bekannt, dass der Universitätsrat in seiner 1.ordentlichen Sitzung am 18.04.2008 folgende Vergütung des Universitätsrats festgesetzt hat:

Jedes Mitglied des Universitätsrats erhält von der MUG eine Vergütung von € 500,00 pro Monat, die Vorsitzende von € 700,00 pro Monat. Zusätzlich wurde für alle Mitglieder des Universitätsrats ein Sitzungsgeld von € 500,00 pro Sitzung beschlossen.

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

57.

Einrichtung einer Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen

Der Rektor, Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass durch Beschluss des Rektorats vom 30.11.2009 eine

Servicestelle für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen

eingerichtet wird.

Die Vizerektorin für Personal und Gleichstellung, ao.Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Andrea Langmann, weist der Servicestelle Sandra AICHESEDER für Anliegen der Universitätsmitarbeiterinnen und Universitätsmitarbeiter zu.

Für Agenden, die Studium, Lehre und Weiterbildung betreffen, wird vom Vizerektor für Studium und Lehre, o.Univ.-Prof. Mag. Dr. Gilbert REIBNEGGER, Mag.^a Simone MANHAL für die Servicestelle eingesetzt

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

58.

Richtlinien des Rektorats: Richtlinie Berufungsprozess

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass das Rektorat in seiner Sitzung am 11.11.2009 gemäß § 22 Abs. 1 UG 2002 idGF folgende Richtlinie beschlossen hat:

Richtlinie Berufungsprozess

Präambel

Die vorliegende Richtlinie legt die Durchführung von Berufungsverfahren von Universitätsprofessor/innen gemäß § 98 UG 2002 idGF an der Medizinischen Universität Graz fest. Bei bestehenden Professuren initiiert das Rektorat den Berufungsprozess 2 Jahre vor dem gesetzlichen Pensionsantritt der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers.

Die rechtlichen Bestimmungen für ein Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen oder Universitätsprofessoren sind im § 98 UG 2002 geregelt. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (im Folgenden AKGL) ist gemäß den Bestimmungen der Satzung und des Frauenförderungsplans der Medizinischen Universität Graz dem Verfahren beizuziehen.

Die im Prozess angeführten Beilagen 2 – 8 finden Sie unter:

<http://www.medunigraz.at/grundsatzdokumente>.

1. Vorbereitung

- 1.1. Der Entschluss zur Besetzung einer Universitätsprofessur wird vom **Rektorat** gefasst. Vorschläge dazu können u. a. von den sogenannten Task Forces der betreffenden Forschungsfelder, dem Senat und den betreffenden Organisationseinheiten kommen.*
- 1.2. Die fachliche Widmung der Professur ist im Entwicklungsplan festgelegt.*
- 1.3. Allfällige Änderungen des Entwicklungsplanes sind gemäß den Bestimmungen des UG 2002 durchzuführen.*
- 1.4. Das **Rektorat** ersucht den Senat, eine Berufungskommission einzurichten.*
- 1.5. Der **Senat** richtet nach den Bestimmungen des Satzungsteiles „Einsetzung, Zusammensetzung und Verfahrensablauf für Berufungsverfahren“ die Berufungskommission ein und nominiert die entsprechenden Mitglieder durch die Kuriensprecher/innen. Auf eine möglichst paritätische Zusammensetzung im Sinne des § 39 Abs. 1 FFP ist zu achten.*
- 1.6. Die Mitglieder der Berufungskommission werden der Referentin/dem Referenten der Rektorin/des Rektors vom Büro des Senats bekannt gegeben.*

Konstituierende Sitzung der Berufungskommission

- 1.7. Die konstituierende Sitzung wird mit organisatorischer Unterstützung durch die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors von der Berufungskommission vorbereitet, wobei der AKGL 2 Mitglieder gemäß § 30 Abs. 2 FFP entsendet. Die Einladung wird nach Abstimmung mit der/dem Vorsitzenden des Senats von dem Referenten / der Referentin der Rektorin /des Rektors an die Berufungskommission und an den AKGL übermittelt.*
- 1.8. Die/Der Vorsitzende des **Senats** hält die konstituierende Sitzung der Berufungskommission ab. In dieser Sitzung erfolgt die Wahl der/des Vorsitzenden, der/des Stv. Vorsitzenden, der/des Schriftführerin/Schriftführers.*
- 1.9. Der **Entwicklungsbeirat** wird von der Rektorin/vom Rektor und dem **Senat** eingerichtet und umfasst jedenfalls die Berufungskommmissionsmitglieder sowie jeweils max. 5 zusätzliche Fachvertreter/innen, die von **Senat** und **Rektorat** nominiert werden.*
- 1.10. Bei Professuren für den klinischen Bereich ist die KAGES/die Ärztliche Direktion von der Referentin/dem Referenten der Rektorin/des Rektors einzuladen. Weiters wird der AKGL eingeladen.*
- 1.11. Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors fordert eine schriftliche Stellungnahme der/des jeweiligen OE-Leiter/in/Abteilungsleiter/in/ und ggf. Zentrumssprecher/in als Beilage für*

die Sitzung des Entwicklungsbeirats an. Weiters ersucht die Referentin/der Referent die oben genannte Personengruppe um das Ausfüllen des Erhebungsformulars. Parallel dazu erhebt die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors die IST-Daten aus dem zentral vorliegenden Datenbestand (Forschung, Personal, Lehre) für das Erhebungsformular. Weiters veranlasst die Rektorin/der Rektor die Erstellung der Beilage „Forschungsauswertung gemäß Forschungsdatenbank“.

- 1.12.** Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors übermittelt die vorbereiteten Unterlagen (Erhebungsformular mit IST-Stand, Stellungnahme OE/Abt.-Leiter/in sowie ggf. Zentrumssprecher/in, Forschungsauswertung, Richtlinie Entwicklungsbeirat) an die Mitglieder des Entwicklungsbeirats.

Sitzung des Entwicklungsbeirats

- 1.13.** Die Sitzung wird von einem Mitglied des **Rektorats** geleitet. Im Entwicklungsbeirat wird eine fachlich fundierte Diskussion geführt und die inhaltliche Ausrichtung der auszuschreibenden Professur auf Basis der MUG- Strategie erhoben und protokolliert. Infrastrukturelle Maßnahmen werden diskutiert und wichtige Kriterien für den Ausschreibungstext (Anforderungskriterien wie z.B. Kernaufgaben, fachliche Anforderungen und persönliche Anforderungen) sowie die jeweiligen Medien, in denen ausgeschrieben werden soll, werden definiert. (siehe Beilage 1)
- 1.14.** Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors erstellt das Protokoll und sendet dieses zur Stellungnahme an die Mitglieder des Entwicklungsbeirats aus.
- 1.15.** Der Entwicklungsbericht (Protokoll, Erhebungsformular, Stellungnahme OE/Abt.-Leiter/in, Forschungsauswertung und allfällige Beilagen) wird dem Rektorat von der Referentin/dem Referenten der Rektorin/des Rektors als Empfehlung zur Kenntnisnahme eingebracht.
- 1.16.** Nach Beschluss durch das **Rektorat** werden der **Senat**, der **AKGL** und die Mitglieder des Entwicklungsbeirats informiert. Weiters werden ihnen alle entsprechenden Unterlagen durch die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors übermittelt.
- 1.17.** Der Entwicklungsbericht wird vom **Senat** in der nächsten ordentlichen Sitzung behandelt.

2. Ausschreibung

- 2.1.** Die Rektorin/der Rektor erstellt gemäß § 98 Abs. 2 UG 2002 idgF den Ausschreibungstext. Als Grundlage dafür gelten die Widmung im Entwicklungsplan, die Bedingungen des § 7 B-GIBG, die formalen Anforderungen des Frauenförderungsplans (siehe insbesondere §§ 24 bis 26 FFP) als Teil der Satzung sowie alle Unterlagen des Entwicklungsbeirats.
- 2.2.** Nach Erstellung des Ausschreibungstextes wird dieser durch die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors an den AKGL und die Berufungskommission zur Stellungnahme übermittelt.

I. Sitzung der Berufungskommission

- 2.3.** Einladungen zu Berufungskommissionssitzungen müssen generell 14 Tage vor dem Termin an die TeilnehmerInnen versendet werden. In dieser Sitzung wird der Ausschreibungstext diskutiert und eine Stellungnahme erstellt. Die Übermittlung der Stellungnahme der Berufungskommission hat innerhalb von 21 Tagen (ab Übermittlung des Ausschreibungstextes an die Berufungskommission) an die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors zu erfolgen. Die Rektorin/der Rektor hat die Stellungnahme der Berufungskommission zu berücksichtigen.
- 2.4.** Stimmt der **AKGL** zu bzw. erhebt dieser innerhalb von 14 Tagen keinen Einwand, erfolgt die Ausschreibung der Professur. Hat der **AKGL** Grund zur Annahme, dass ein Ausschreibungstext eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, der Herkunft oder der Religion darstellt, so ist dies zwischen der Rektorin/dem Rektor und dem AKGL zu klären. Erfolgt keine Einigung, kann der **AKGL** eine Beschwerde gem. § 42 Abs. 8 UG 2002 an die Schiedskommission richten. Die Schiedskommission prüft die Beschwerde und erstellt innerhalb einer Frist von 4 Wochen einen Bescheid, welcher dem AKGL und dem Rektor übermittelt wird. Bis zur Entscheidung der **Schiedskommission** ruht das Verfahren. Von einer allfälligen Zustimmung oder einem allfälligen Einwand bzw. der Entscheidung der **Schiedskommission** ist die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors in Kenntnis zu setzen.

- 2.5.** *Der Ausschreibungstext wird inkl. Formular „Stellenausschreibung Professor/innen“ (beinhaltet: Zustimmung der Rektorin/des Rektors, budgetäre Bedeckung, Medien in denen ausgeschrieben wird) von der Referentin/dem Referenten der Rektorin/des Rektors an die Abteilung Personal zur Durchführung der Ausschreibung und der zuständigen Vizerektorin/dem zuständigen Vizerektor für Personal zur Information übermittelt. Der **Senat** wird darüber informiert. In weiterer Folge wird der endgültige Ausschreibungstext von der Abteilung Personal im Mitteilungsblatt und den jeweils beschlossenen Medien veröffentlicht.*

3. Erstellung des Besetzungsvorschlags

II. Sitzung der Berufungskommission:

- 3.1.** Während der Ausschreibungsfrist der betreffenden Professur beruft der/die Berufungskommissionsvorsitzende eine Sitzung ein. In dieser Sitzung werden folgende Schritte gesetzt:

a) Erstellung der Bewertungsraster (fachbezogene Adaptierung der Beilagen 2-8)

b) Gesamtbewertung – Gewichtung: Bewertung durch Gutachter/innen, Kommissionsinterne Bewertung und Bewertung des Hearings (z.B.: 1/3 Bewertung).

c) Vorschläge für interne und externe Gutachten

Bei der Erstellung des gereihten Vorschlags für die internen und externen Gutachter/innen ist gem. § 98 Abs. 3 UG 2002 idgF auf eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter gemäß § 39 FFP zu achten.

Die Rektorin/der Rektor hat das Recht, eine weitere Gutachterin/einen weiteren Gutachter zu bestellen.

Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors übermittelt den gereihten Vorschlag für die externen und internen Gutachter/innen zur Stellungnahme und zur Beschlussfassung an die Professor/innen des **Senats**.

d) Nominierung der Subgruppe, die die kommissionsinterne Bewertung vornehmen soll. (Beilage 3)

Sitzung der Subgruppe

- 3.2** In dieser Sitzung wird der Bewertungsraster für die kommissionsinterne Bewertung fachbezogen optimiert (Beilage 3).

- 3.3** *Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors sammelt die einlangenden Bewerbungen und erstellt eine Übersichtsliste (siehe Beilage 2) der Bewerber/innen und übermittelt diese an: **AKGL**, Vorsitzende/r Berufungskommission und Rektorin/Rektor. Die Bewerber/innen erhalten von der Referentin/dem Referenten der Rektorin/ des Rektors ein Bestätigungsschreiben über den Eingang der Bewerbung. Die Referentin /der Referent der Rektorin/des Rektors lädt den/die Berufungskommissionsvorsitzende, den/die Schriftführer/in ein, um die Bewerbungen hinsichtlich der formalen Kriterien gemäß Bewertungsraster zu überprüfen (siehe Beilage 2).*

III. Sitzung der Berufungskommission

- 3.4 Formale Prüfung der Bewerbungen.** Die/die Berufungskommissionsvorsitzende beruft eine Sitzung ein. Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors übermittelt im Vorfeld die Überblicksliste (= Liste sämtlicher Bewerber/innen, inkl. der Ergebnisse der formalen Prüfung) an die Berufungskommissionsmitglieder und an den **AKGL**.

- 3.5** *Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors veranlasst eine kurze schriftliche Präsentation (max. 5000 Zeichen) aller Bewerber/innen, welche die formalen Kriterien erfüllt haben, auf der MUG-Homepage.*

- 3.6** Die Rektorin/Der Rektor veranlasst die Erstellung der bibliometrischen Auswertung unter Einbeziehung der/des Berufungskommissionsvorsitzenden. Diese Auswertung wird an die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors übermittelt.

- 3.7** *Die Referentin/der Referent der Rektorin/ des Rektors übermittelt jene Bewerbungsunterlagen, die alle formalen Kriterien erfüllen, an die internen und externen Gutachter/innen: Einladung an Gutachter/innen in elektronischer Form, Ausschreibungstext, Bewerbungsunterlagen,*

Überblicksliste, bibliometrische Auswertung und Bewertungsraster für Gutachter/innen“ (siehe Beilage 4). Die bibliometrische Auswertung ergeht auch an die Berufungskommission.

- 3.8** *Die internen bzw. externen Gutachter/innen erstellen unter Berücksichtigung des Bewertungsrasters für Gutachter/innen das Gutachten und übermitteln dieses an die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors. Die Kontrolle des Fristenlaufs erfolgt über die Referentin/den Referenten der Rektorin/des Rektors. Nach Einlangen der Gutachten übermittelt die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors die Gutachten an die Berufungskommission und an den **AKGL** und übermittelt ein Dankschreiben an die Gutachter/innen.*

Sitzung der Subgruppe

- 3.9 Erstellung der kommissionsinternen Bewertung.** Eine Subgruppe der Berufungskommission und eine Vertretung des **AKGL** (2 Mitglieder) erstellen eine Bewertung der Bewerber/innen auf Grund des Bewertungsrasters für die kommissionsinterne Bewertung. Die Bewertung durch die Subgruppe muss jedenfalls noch vor dem Eintreffen der internen und externen Gutachten erstellt werden. Sollten Gutachten dennoch früher eintreffen, sind diese bis zur endgültigen Erstellung der kommissionsinternen Bewertung zu versiegeln und von der Referentin/des Referenten der Rektorin/des Rektors sicher zu verwahren.

3.10 IV. Sitzung der Berufungskommission:

- a) Die Berufungskommission diskutiert die Gutachten, überträgt die Punkte in das Bewertungsraster und beschließt die von der Subgruppe erarbeitete Bewertung. (Beilage 3)
 - b) Die Gutachten werden diskutiert und die Punktezanzahl in das Raster übertragen. (Beilage 5)
 - c) Die Punktebewertung der Kommission und der Gutachter/innen wird in die Beilage 8 übertragen und dient der Auswahl der Bewerber/innen für das Hearing.
 - d) In dieser oder einer nächsten Sitzung werden strukturierte Fragen sowie die Festlegung des Titels für den öffentlichen Präsentationsteil festgelegt.
- 3.11** *Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors übermittelt die Einladungen zum Hearing inkl. der Kontaktdaten der OE/Abteilung, an welcher die Professur organisatorisch zugeteilt ist. Eine Besichtigung der OE/Abteilung ist bei Interesse der Bewerber/innen möglich. Für das Hearing nicht berücksichtigte Bewerber/innen erhalten von der Referentin/dem Referenten eine Absage.*
- 3.12** Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors und die Berufungskommission bereiten gemeinsam das in einen öffentlichen und nicht-öffentlichen Teil gegliederte Hearing vor. (siehe Beilage 6)
- 3.13** *Die Einladung zum öffentlichen Hearingsteil wird über „Newsflash“ und den Veranstaltungskalender kommuniziert.*

V. Sitzung der Berufungskommission:

- 3.14 Hearing und abschließende Gesamtbewertung.** Die/Der Vorsitzende der Berufungskommission moderiert das öffentliche und nicht-öffentliche Hearing, die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors ist zur Unterstützung anwesend.

Beim nicht-öffentlichem Hearing werden neben der/dem Bewerber/in folgende Personen eingeladen: die Berufungskommissionsmitglieder, die Ärztliche Direktion des LKH-Universitätsklinikums Graz (bei klinischen Professuren), die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors und Vertreter/innen des **AKGL**.

- 3.15** Die Berufungskommission bewertet die Bewerber/innen beim Hearing anhand des Bewertungsrasters für das Hearing (siehe Beilage 7). Nach dem Hearing erstellt die Berufungskommission in einer anschließenden Sitzung die Gesamtbewertung unter Verwendung der Beilage 8 (die Punktebewertung der Gutachten und der Kommission wurde bereits eingetragen). Der sich daraus ergebende 3er-Vorschlag wird von der Kommission beschlossen.
- 3.16** Die/der Vorsitzende der Berufungskommission erstellt einen Abschlussbericht. Ein begründeter Besetzungsvorschlag und der beschlossene Abschlussbericht werden der Rektorin/dem Rektor und dem **AKGL** übermittelt.

Die Ärztliche Direktorin/der Ärztliche Direktor des LKH-Universitätsklinikums Graz (bei klinischen Professuren) und der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal werden von der Referentin/dem Referenten der Rektorin/des Rektors über den Besetzungsvorschlag informiert.

4. Berufung

- 4.1** *Die Rektorin/der Rektor begutachtet alle übermittelten Unterlagen.*
- 4.2** *Die Rektorin/der Rektor trifft die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag oder verweist gemäß § 98 Abs. 8 UG 2002 idgF den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurück, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthält.*
- 4.3** *Die Rektorin/der Rektor kündigt dem AKGL, Betriebsrat und – bei klinischen Professuren dem KAGES-Vorstand und nachrichtlich der Ärztlichen Direktion - die Absicht an, mit einer/einem bestimmten Bewerber/in Berufungsverhandlungen aufnehmen zu wollen.*
- 4.4** *Der AKGL kann eine Beschwerde gemäß § 98 Abs. 9 UG 2002 idgF an die Schiedskommission binnen 14 Tage ab der Bekanntgabe der Entscheidung erheben, der KAGES-Vorstand kann binnen ebendieser Frist Bedenken bei der Rektorin/beim Rektor anmelden.*
- 4.5** *Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors informiert jene Kandidatinnen/Kandidaten, die für den Besetzungsvorschlag nominiert wurden und schickt ein Absageschreiben an jene Bewerber/innen, die nicht für den Besetzungsvorschlag nominiert wurden.*
- 4.6** *Die Rektorin/der Rektor kontaktiert die/den Bewerber/in und ersucht um die Übermittlung des Konzepts und der zu verhandelnden Berufungszusage.*
- 4.7** *Die/der Bewerber/in übermittelt das Konzept an die Rektorin/den Rektor.*
- 4.8** *Die Rektorin/der Rektor führt die Berufungsverhandlungen und wird von der Referentin /vom Referenten der Rektorin/des Rektors und der Abteilungsleiterin/dem Abteilungsleiter der Abteilung Personal, bei klinischen Professuren auch von der Anstaltsleitung des LKH-Universitätsklinikums Graz, bei Bedarf und auch durch andere Personen, unterstützt.*
- 4.9** *Nimmt die/der Bewerber/in das Stellenangebot an, werden der Arbeitsvertrag und der Side-Letter von der zuständigen Referentin/vom Referenten der Abteilung Personal erstellt.*
- 4.10** *Der Arbeitsvertrag und der Side-Letter werden von der Rektorin/vom Rektor und von/vom Bewerber/in unterzeichnet. Die Rektorin/der Rektor übergibt der/dem Bewerber/in die Einführungsmappe.*
- 4.11** *Die Referentin/der Referent der Rektorin/des Rektors schickt ein Absageschreiben an die anderen Bewerber/innen, die im Besetzungsvorschlag enthalten sind. Die Rektorin/der Rektor informiert die Vorsitzende der Berufungskommission/den Vorsitzenden der Berufungskommission vom Ausgang des Verfahrens.*
- 4.12** *Die Originalverträge werden von der Referentin/vom Referenten der Rektorin/des Rektors an die Abteilungsleiterin/den Abteilungsleiter der Abteilung Personal übermittelt. Kopien davon erhalten die Abteilung Controlling, Referentin/Referent der Rektorin/des Rektors und die Abteilung Recht für die Vertragsdatenbank.*
- 4.13** *Personalakt wird in der Abteilung Personal angelegt.*
- 4.14** *Die Abteilung Personal bereitet die notwendigen Schritte im Falle einer Leiter/innenbestellung vor.*
- 4.15** *Dienstantritt.*

5. Sonstiges

Diese Richtlinie tritt mit Beschluss in Kraft.

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

59.

Gesamt-Wahlergebnis zur Wahl des Zentralausschusses für die Universitätslehrer/innen der Ämter der Universitäten beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – Kundmachung

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt nachfolgendes Gesamt-Wahlergebnis zur Wahl des Zentralausschusses für die Universitätslehrer/innen der Ämter der Universitäten beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung bekannt:

**GESAMT-WAHLERGEBNIS
ZENTRALAUSSCHUSS FÜR DIE UNIVERSITÄTSLEHRER/INNEN
25. und 26. November 2009**

Zu vergebende MANDATE: 7

Wahlberechtigt:	5332
Abgegebene Stimmen:	1629
Wahlbeteiligung in %:	30,55
Ungültig:	34
Gültig:	1595

Davon entfielen auf:

DIE LISTE DER PARTEIUNABHÄNGIGEN VERTRETUNG

ALLER UNIVERSITÄTSLEHRER/INNEN / ULV

Stimmen 1249 = 6 Mandate

LISTE KRITISCHE UNIVERSITÄT, FSG UND UNABHÄNGIGE

LKU

Stimmen 346 = 1 Mandat

Ass.Prof.Dr.H. SASSIK eh.

Zentralwahlausschuss-Vorsitzender

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

60.

Betriebsvereinbarung über die Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen gem. § 4 Z 19 iVm § 62 Abs. 3 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Dienstreise-BV)

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt die zwischen der Medizinischen Universität Graz bzw. dem Amt der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Rektor einerseits und dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal bzw. dem zuständigen Dienststellenausschuss an der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Vorsitzenden, andererseits abgeschlossene Betriebsvereinbarung bekannt:



**BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE VORAUSSETZUNGEN UND
MODALITÄTEN SOWIE HÖHE DER ABGELTUNGEN FÜR DIENSTREISEN GEM
§ 4 Z 19 IVM § 62 ABS 3 KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE ARBEITNEHMERINNEN
DER UNIVERSITÄTEN (DIENSTREISE-BV)**

Abgeschlossen zwischen der Medizinischen Universität Graz bzw. dem Amt der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Rektor einerseits und dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal bzw. dem zuständigen Dienststellenausschuss an der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Vorsitzenden, andererseits.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für das allegmeine Personal der Medizinischen Universität Graz.

Um eine einheitliche Terminologie zu ermöglichen, werden im Folgenden die Begriffe „Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer“ verwendet.

§ 2 Definition Dienstreise

- (1) Eine **Dienstreise** im Sinne des § 62 Abs 1 bis 3 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (im Folgenden: KV) liegt vor, wenn sich der/die ArbeitnehmerIn zur Ausführung eines von der Universität erteilten Auftrages eine Wegstrecke von mindestens drei Kilometer von seinem/ihrer Arbeitsort entfernen muss.
- (2) Zum Zeitpunkt der Dienstreise muss ein aufrechtes Arbeitsverhältnis zur Universität bestehen.
- (3) Vor Antritt der Dienstreise muss ein genehmigter Antrag vorliegen (siehe § 16).

§ 3 Beginn und Ende

- (1) Dienstreisen **beginnen** mit dem Verlassen des Arbeitsorts, wenn sie von dort aus angetreten werden, sonst mit dem reisenotwendigen Verlassen der nächstgelegenen Wohnung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin.
- (2) Dienstreisen **enden** mit der Rückkehr zur Arbeitsort bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in diese Wohnung.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

- (1) Dienstreisen haben nach den **Grundsätzen** der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit, Sparsamkeit und Rechtmäßigkeit zu erfolgen.
- (2) Dienstreisen sind auf die notwendige Dauer zu beschränken, dh so zu vereinbaren, dass insb zusätzliche Kosten für Übernachtungen bzw Verpflegung am Vorabend ver



mieden werden. Sofern günstigere Tarife (zB Appex-Tarife für Flugkosten) die Kosten für eine zusätzliche Übernachtung und Verpflegung aufheben, sollen diese genutzt werden.

- (3) Eine frühzeitige Planung der Dienstreise durch die ArbeitnehmerInnen, damit günstige Tarife gebucht werden können, wird empfohlen.

§ 5 Verbindung Dienstreise und Erholungsurlaub

- (1) **Voraussetzung** für die Erstattung der Fahrtkosten für die An- und Abreise ist, dass der Anteil vom Erholungsurlaub an einer Dienstreise in Tagen bezogen auf die gesamte durchgehende Abwesenheit nicht überwiegen darf.
- (2) Liegt der Erholungsurlaub vor der Aufnahme der dienstlichen Tätigkeit am Zielort sind die Kosten für die Anreise, wird der Erholungsurlaub nach der Dienstreise konsumiert, sind die Kosten für die Abreise von dem/der Arbeitnehmer/in zu tragen.
- (3) An Tagen des Erholungsurlaubes werden keinesfalls Reisekosten im Sinn des § 10 ersetzt.

§ 6 Geltendmachung von Ansprüchen

Die Ansprüche müssen innerhalb von **sechs** Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei sonstigem Ausschluss durch Rechnungslegung geltend gemacht werden.

§ 7 Dienstliche Fahrten innerhalb des Arbeitsortes (Dienstverrichtung am Dienstort)

- (1) Bei unbedingt notwendigen dienstlichen Fahrten **innerhalb** des Dienstortes, **bis zu der in § 3 Abs 1 festgelegten Wegstrecke**, werden Fahrtkosten auf der Basis des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels ersetzt.
- (2) Andere Fahrtkosten wie zB die Benützung eines Taxis oder eines privaten Personenkraftwagens können nur nach besonderer Begründung und Genehmigung sowie gegen Vorlage der Originalbelege (zB Taxirechnungen) ersetzt werden. Das amtliche Kilometergeld inkludiert sämtliche Nebenkosten wie zB Maut, Vignette, Parkgebühren, Versicherungen und Treibstoff. Die Dokumentation der Reise durch den/die Arbeitnehmer/in muss auf Verlangen der Arbeitgeberin gewährleistet sein.
- (3) Die **dienstliche Notwendigkeit** nach Abs 1 sowie die besondere Begründung nach Abs 2 ist überdies von dem/der unmittelbaren Vorgesetzten bzw von dem/der OE-Leiter/in zu bestätigen.
- (4) Abweichend von § 16 genügt bei dienstlichen Fahrten innerhalb des Dienstortes die Anordnung des/der unmittelbaren Vorgesetzten bzw des/der OE-Leiter/in. Abs 2 bleibt hierbei unberührt. Lediglich die Abrechnung dieser Kosten ist über die Abteilung Personaladministration abzuwickeln, wobei die Fristen nach § 18 Abs 1 vollinhaltlich zur Anwendung kommen.



§ 8 Erkrankung, Unfall, Todesfall, Urlaubsunterbrechung

- (1) Der/Die Arbeitnehmer/in, der/die während der Dienstreise durch **Krankheit oder Unfall** an der Fortsetzung der Reise verhindert ist, behält bis zur Erlangung der Fähigkeit, an die Arbeitsstätte oder die nächstgelegene Wohnung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zurückzukehren oder die Dienstreise fortzusetzen, den Anspruch auf die Tagesgebühr und Übernachtungskosten, wenn er/sie den Beginn und das Ende dieser Dienstverhinderung seiner/ihrer zuständigen Dienststelle sofort anzeigt und die Art und voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung durch ein ärztliches Zeugnis nachweist.
- (2) Für die Dauer eines **Krankenhausaufenthaltes** außerhalb des Dienstortes gebührt dem/der Arbeitnehmer/in ein Viertel der Tagesgebühr und der Übernachtungskosten. Kosten für eine ärztliche Behandlung oder Krankenhausaufenthalte auf Basis der allgemeinen Gebührenklasse, die im Zusammenhang mit der Dienstverrichtung im Zuge der Reisetätigkeit entstanden sind, werden zur Gänze getragen insoweit sie nicht von der zuständigen Krankenkasse getragen werden. Die Kosten sind von dem/der Arbeitnehmer/in vorerst selbst zu tragen und sind mittels Originalbelegen nachzuweisen. Ansprüche nach Abs 1 und 2 bestehen nicht, wenn der/die Arbeitnehmer/in die Dienstverhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
- (3) **Stirbt** der/die Arbeitnehmer/in während einer Dienstreise, dann hat die Arbeitgeberin auf Verlangen einer/eines Angehörigen die notwendigen Kosten des Rücktransportes zu übernehmen, soweit diese nicht von dritter Seite (zB Versicherung) getragen werden. Angehörige sind der/die Ehegatte/Ehegattin, der/die Lebensgefährtin/in, die Eltern (das sind alle Verwandten in aufsteigender Linie), Kinder (das sind alle Verwandten in absteigender Linie) sowie Wahl-, Pflege- und Stiefkinder und Geschwister. Die notwendigen Kosten sind hierbei von dem/der Angehörigen vorerst selbst zu tragen und mittels Originalbelegen nachzuweisen.
- (4) Bei unbedingt notwendiger **Unterbrechung des Erholungsurlaubes** durch Rückberufung an den Dienort auf Anordnung der Arbeitgeberin werden alle nachgewiesenen unvermeidbaren Kosten ersetzt.

2. Teil: Reisekosten

§ 9 Reisekosten

- (1) Reisekosten sind alle Kosten, die durch eine Dienstreise im Sinn des § 3 entstehen.
- (2) Zu den **Reisekosten** zählen:
 - a. Fahrtkosten (§ 11)
 - b. Übernachtungskosten (§ 12)
 - c. Tagesgebühr (§ 13)
 - d. Nebenkosten (§ 14)

§ 10 Fahrtkosten

- (1) Fahrtkosten sind die **tatsächlichen Aufwendungen**, die den ArbeitnehmerInnen durch die persönliche Benutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Bei allen Dienstreisen



- (2) sind grundsätzlich öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen. Darüber hinaus sind die Grundsätze des § 5 einzuhalten.
- (3) **Bahnreisen**
 - a. Bei Dienstreisen mit den Österreichischen Bundesbahnen sind Business Cards als Fahrscheine zu verwenden. Wird die Business Card nicht in Anspruch genommen, so dürfen als Reisekosten nur der Gegenwert der Business Card der 2. Bahnklasse verrechnet werden.
 - b. Business Cards sind im Büro des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal und in der Abteilung für Personaladministration erhältlich.
 - c. Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf die 2. Bahnklasse. ArbeitnehmerInnen ab der Gebührenstufe 2b kann die 1. Bahnklasse gewährt werden. Die Benützung der 1. Bahnklasse ist jedenfalls nachzuweisen.
- (4) **Taxi**
 - a. Die Benützung eines Taxis zum und vom Flughafen bzw Bahnhof ist bei Reisen, die vor 6 Uhr beginnen und nach 22 Uhr enden, zulässig.
 - b. Die Benützung von Taxis ist auch dann zulässig, wenn keine geeignete oder zumutbare öffentliche Verkehrsinfrastruktur vorhanden ist, ferner bei Reisen mit schwerem Gepäck oder wenn andere außergewöhnliche Umstände die Benützung eines Taxis rechtfertigen.
 - c. Taxifahrten können ausnahmslos nur gegen Vorlage eines entsprechenden Originalbeleges abgerechnet werden.
- (5) **Öffentliche Verkehrsmittel**
 - a. Am Dienort gebührt für den Weg zum und vom Bahnhof bzw Flughafen ausschließlich der Ersatz der Kosten für die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels unter Inanspruchnahme von Vorverkaufskarten.
 - b. Am Zielort im Inland gebührt grundsätzlich der Ersatz der Kosten von Vorverkaufskarten. Unter Vorlage von Belegen können die tatsächlich aufgewendeten Kosten ersetzt werden.
 - c. Am Zielort im Ausland können unter Vorlage von Belegen die tatsächlichen Kosten ersetzt werden.
- (6) **Flugreisen**
 - a. Bei Flugreisen ist grundsätzlich die Economy Class zu benutzen.
 - b. Bei Vorliegen ausreichender Gründe kann maximal die Business Class genehmigt werden.
 - c. ArbeitnehmerInnen, die im Zuge von dienstlichen Flugreisen an sog Vielfliegerprogrammen teilnehmen und dabei Bonusmeilen erwerben, sind verpflichtet, diese nur für dienstliche Zwecke heranzuziehen. Eine private Nutzung von dienstlich erworbenen Bonusmeilen wird untersagt.
- (7) **Personenkraftwagen**
 - a. Soweit einem/r Arbeitnehmer/in die Benützung von privaten Personenkraftwagen genehmigt wurde, kann das amtliche Kilometergeld für die dienstlich gefahrenen Kilometer verrechnet werden. Für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, gebührt ein Zuschlag zum amtlichen Kilometergeld. Mit der Verrechnung des amtlichen Kilometergeldes sind sämtliche Nebenkosten, wie zB Maut, Vignette, Parkgebühren, Versicherungen und Treibstoff abgegolten.
 - b. Bei Benützung eines privaten Personenkraftwagens ohne Genehmigung wird ausnahmslos nur der Gegenwert der Business Card (ÖBB) für die 2. Bahnklasse gewährt. In diesem Fall wird keine Haftung für entstandene Schäden übernommen.



- c. Eine Genehmigung von Reisekosten bedingt keine Haftung der Universität für Schäden, die aus der Benützung des privaten Personenkraftwagens entstehen.
 - d. Sofern die Benützung eines Mietwagens (insbesondere bei Gruppenreisen) günstiger ist als die Verrechnung des amtlichen Kilometergeldes, ist ein solcher zu verwenden.
 - e. Können die mit dem Personenkraftwagen gefahrenen Kilometer nicht nachvollzogen werden (zB Fahrten im Gelände, Pflichtexkursionen etc), muss die Dokumentation der Reise durch den/die Arbeitnehmer/in gewährleistet sein. Diese ist der Reiserechnung beizulegen.
- (8) **Fahrrad/Motorrad**
Soweit einem/r Arbeitnehmer/in die Benützung eines privaten Fahrrades/Motorrades genehmigt wurde, kann das amtliche Kilometergeld für die dienstlich gefahrenen Kilometer verrechnet werden.
- (9) **Dienstfahrzeuge**
Über die Benützung von Dienstfahrzeugen wird im Einzelfall entschieden.

§ 11 Übernachtungskosten

- (1) Übernachtungskosten sind die **tatsächlichen Aufwendungen**, die den Arbeitnehmerinnen für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft zur Übernachtung entstehen. Die Grundsätze des § 5 sind einzuhalten.
- (2) Übernachtungskosten können pauschal bzw. pauschal gegen Beleg abgerechnet werden.
Eine **Abrechnung** der Übernachtungskosten im In- und Ausland erfolgt einheitlich und ausnahmslos gem § 13 (1) Reisegebührevorschrift der Bundesbediensteten (im Folgenden: RGV) bzw § 25c RGV iVm den dazu ergehenden Verordnungen der Bundesregierung in der jeweils geltenden Fassung (**ANHANG 1 und 2**).

§ 12 Tagesgebühr

- (1) Die Tagesgebühr dient als Kostenersatz zur Abgeltung des **Verpflegungsmehraufwandes** bei Dienstreisen und wird in Form einer **Pauschale** festgesetzt.
- (2) Die für das In- und Ausland zustehende Tagesgebühr wird einheitlich und ausnahmslos gem § 13 (1) RGV bzw § 25c RGV iVm den dazu ergehenden Verordnungen der Bundesregierung in der jeweils geltenden Fassung (**ANHANG 1 und 2**) gewährt, wobei ausschließlich Tarif I zur Anwendung kommt. Pauschalen über den gültigen steuerlichen Höchstsatz sind steuerpflichtig.
- (3) Abhängig von der Dauer der Dienstreise wird die Tagesgebühr in folgenden Abstufungen gewährt:
 - a. mehr als zwölf Stunden 1/1
 - b. mehr als acht bis zwölf Stunden 2/3
 - c. mehr als fünf bis acht Stunden 1/3
 - d. bis fünf Stunden 0
- (4) Wird eine Verpflegung in Form von Frühstück, Mittag- oder Abendessen kostenlos zur Verfügung gestellt oder ist diese in anderen Aufwendungen (zB Kongressgebühren, Hotelkosten etc) enthalten, so ist die Tagesgebühr wie folgt zu **kürzen**:



- a. **Inland:**
 - 1. Frühstück: 15%
 - 2. Mittagessen 40%
 - 3. Abendessen 40%
 - b. **Ausland:**
 - 1. Frühstück, Mittagessen und Abendessen (volle Verpflegung): 2/3
 - 2. Wird nicht die volle Verpflegung zur Verfügung gestellt, erfolgt keine Kürzung der Tagesgebühr.
 - c. Andere Verpflegungen in Form von Getränken und kleinen Imbissen führen zu keiner Kürzung der Tagesgebühr.
- (5) Bei einer Dienstreise, die einen **Grenzübertritt** umfasst, ist dieser anzugeben. Ab dem jeweiligen Grenzübertritt kommen die Regelungen für das Inland bzw das Ausland zur Anwendung. Als Grenzübertritt gilt:
- a. bei Flugreisen:
 - 1. der Abflugszeitpunkt vom letzten Inlandsflughafen
 - 2. der Ankunftszeitpunkt am ersten Inlandsflughafen
 - b. bei allen anderen Verkehrsmitteln: der Zeitpunkt des tatsächlichen Grenzübertritts.

§ 13 Nebenkosten

- (1) Nebenkosten sind alle nachgewiesenen Aufwendungen, die im Rahmen einer Dienstreise anfallen können und **dienstlich notwendig** sind. Die Abrechnung von Nebenkosten erfolgt ausnahmslos **gegen Beleg bzw. Zahlungsnachweis** und ist schlüssig zu begründen. Nebenkosten sind nach Möglichkeit bereits im Dienstreiseantrag anzuführen.
- (2) Nebenkosten sind zB Seminar- und Kongressgebühren. Darüber hinaus können bei Auslandsdienstreisen zB Kosten für Visa und ausschließlich länderspezifische Impfungen ersetzt werden.
- (3) Keinesfalls werden Kosten für Reiseschutz- und Reiserücktrittsversicherungen übernommen.

§ 14 Gebührenstufen

- (1) Die Gebührenstufen lauten 1, 2a, 2b und 3.
- (2) Einreihung des **Allgemeinen Universitätspersonals** nach Verwendungsgruppen:

Verwendungsgruppe	Qualifikationsstufe	Gebührenstufe
I	Grundstufe bis Regelstufe 5	1
I	Regelstufe 6 und Regelstufe 7	2a
IIa	Grundstufe bis Regelstufe 5	1
IIa	Regelstufe 6	2a
IIb	Grundstufe bis Regelstufe 4	2a
IIb	Regelstufe 5 und Regelstufe 6	2b
IIIa	Grundstufe bis Regelstufe 4	2a
IIIa	Regelstufe 5	2b
IIIb	Grundstufe bis Regelstufe 3	2b



Medizinische Universität Graz

IIIb	Regelstufe 4 und Regelstufe 5	3
IVa	Grundstufe bis Regelstufe 3	2b
IVa	Regelstufe 4	3
IVb	Grundstufe bis Regelstufe 4	3
V	Grundstufe bis Regelstufe 4	3

- (3) **Lehrlinge** im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes sind in allen Lehrjahren in die Gebührenstufe 1 einzureihen. Die Bestimmungen für Dienstreisen gelten für die Dauer des Besuchs der Berufsschule nicht.
- (4) Einreihung des **Wissenschaftlichen Universitätspersonals** nach Verwendungsgruppen:

Gehaltsgruppe	Gehaltsstufen	Gebührenstufe
A 1	ab Einstiegsgehalt	3
A 2	Einstiegsgehalt	2b
A 2	ab Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (§ 49 Abs 2 lit a KV)	3
B 1	Einstiegsgehalt	2a
B 1	nach dreijähriger Tätigkeit unter Berücksichtigung nachgewiesener tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen (§ 49 Abs 3 lit a KV)	2b
B 1	nach achtjähriger Tätigkeit in der Einstufung nach § 49 Abs 3 lit a KV oder sofern das Doktorat Aufnahmevoraussetzung war (§ 49 Abs 3 lit b KV)	2b
B 1	Einstufung nach § 49 Abs 3 lit c und lit d KV	3
B 2	ab Einstiegsgehalt	2b
C	ab Einstiegsgehalt	2a

- (5) Bei Überzahlungen auf Basis einzelvertraglicher Vereinbarungen gilt in Bezug auf die Gebührenstufe die jeweilige kollektivvertragliche Verwendungs- bzw Gehaltsgruppe soweit im Einzelfall nichts anderes vereinbart ist.

3. Teil: Modalitäten für Antrag und Abrechnung von Dienstreisen

§ 15 Antrag

- (1) Dienstreiseanträge sind auf dem Dienstweg an die Abteilung für Personaladministration zu übermitteln. Diese sind nach Möglichkeit zwei Wochen **vor Antritt** der Dienstreise zu stellen, jedenfalls aber so rechtzeitig, dass noch vor Antritt der Dienstreise eine Entscheidung (Genehmigung oder Ablehnung) getroffen werden kann. Als rechtzeitig eingebracht gilt der Antrag, wenn dieser in der Abteilung für Personaladministration eingelangt ist.



- (2) Beantragen mehrere ArbeitnehmerInnen einer Subeinheit eine Dienstreise zum gleichen Zweck, so sind die Anträge zeitgleich an die Abteilung für Personaladministration zu übermitteln.
- (3) Jede/r Antragsteller/in wird über die **Entscheidung** informiert.
- (4) Eine Dienstreise darf nur dann angetreten werden, wenn die dafür notwendige Genehmigung bereits schriftliche beim Antragsteller/ bei der Antragstellerin vorliegt. Dienstreiseanträge sind rechtzeitig zu stellen, damit der notwendige Versicherungsschutz gegeben ist.
- (5) Der Antritt einer Dienstreise ohne vorherige Genehmigung stellt eine ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst dar und kann dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Eine nachträgliche Genehmigung vollzogener Dienstreisen ist nicht möglich.

§ 16 Reisevorschuss

- (1) Im Zuge der Beantragung einer Dienstreise kann gegen Vorlage des jeweiligen Originalbeleges um einen **Vorschuss** angesucht werden.
- (2) Jeder Vorschuss ist zur Gänze mit jener Dienstreise abzurechnen, für die er ausbezahlt wurde.
- (3) Wird eine Dienstreise nicht angetreten oder auf unbestimmte Zeit verschoben, ist dies der Abteilung für Personaladministration unverzüglich zu melden; ein erhaltener Vorschuss wird bei der nächsten Gehaltsabrechnung einbehalten. Ebenso wird der Vorschuss oder ein Vorschussrest von den Bezügen einbehalten bzw ist zur Gänze zurückzuzahlen, wenn die Abrechnungsfrist von vier Monaten ungenützt verstrichen ist oder die abgerechneten Reisegebühren den gewährten Vorschuss unterschreiten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ein offener Vorschussrest jedenfalls zurückzuzahlen.

§ 17 Abrechnung

- (1) Die Abrechnung einer Dienstreise hat ausnahmslos innerhalb von **sechs** Monaten nach Beendigung der Dienstreise zu erfolgen.
- (2) Für die Abrechnung einer Dienstreise sind die von der Abteilung für Personaladministration zur Verfügung gestellten jeweils aktuellen **Formulare** (Reiserechnung; über MEDonline verfügbar) zu verwenden und aus eigener Kenntnis vollständig auszufüllen.
- (3) Die Reiserechnung ist eigenhändig bzw. von der/vom unmittelbaren Vorgesetzten und der/dem jeweiligen Organisationseinheitsleiter zu unterfertigen. Der/die Rechnungsleger/in ist für die Richtigkeit der Angaben verantwortlich.
- (4) Unvollständig ausgefüllte Reiserechnungen können nicht abgerechnet werden und werden dem/der Rechnungsleger/in zur Vervollständigung zurückgesendet.
- (5) Der Reiserechnung sind **sämtliche Belege und Zahlungsnachweise** im Original beizulegen. Bei Rechnungen ohne eindeutigen Zahlungsnachweis (zB Buchungen im Internet) ist ein entsprechender Beleg (zB Kreditkartenabrechnung) zwingend beizulegen.
- (6) Die Auszahlung von personenbezogenen Reisekosten erfolgt in 14tägigen Intervallen nach Einlangen der Reiseabrechnung über das Gehaltskonto.
- (7) Ein Verzicht oder teilweiser Verzicht auf den Ersatz von Reisekosten auf Wunsch des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ist zulässig.



4. Teil: Sonderbestimmungen für Reisen aus Drittmitteln

§ 18 Reisen aus Drittmitteln

- (1) Für Reisen aus Drittmitteln (Projektreisen) gelten die Regelungen dieser Betriebsvereinbarung mit nachstehenden Ausnahmen.
- (2) Bei Reisen aus Drittmitteln ist der **Antrag** nach Genehmigung durch den/die bevollmächtigte/n Projektleiter/in und den/die zuständige Vizerektor/in direkt an die Abteilung für Personaladministration zu übermitteln.
- (3) **Reiserechnungen** sind durch den/die bevollmächtigte/n Projektleiter/in inhaltlich zu prüfen und mit seiner/ihrer Unterschrift zu bestätigen. Reiserechnungen von bevollmächtigten ProjektleiterInnen selbst sind durch den/die zuständigen Vorstand/Vorständin bzw. Organisationseinheitsleiter/in und den/die zuständige Vizerektor/in zu unterfertigen.
- (4) Reiserechnungen für Projektreisen sind zwingend innerhalb der in § 18 geregelten **Frist**, jedenfalls aber **vor Projektende** einzureichen.
- (5) Die in § 15 festgelegten Gebührenstufen kommen auch für ProjektmitarbeiterInnen zur Anwendung.

5. Teil: Übergangsbestimmungen

Für Dienstreisen, deren Beginn vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarungen liegen, gelten die bisherigen Regelungen.



**ABSCHNITT II: BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER ZUSCHÜSSE ZUM BESUCH
VON IN DEN AUFGABEN DES/DER ARBEITNEHMERS/ARBEITNEHMERIN
BEGRÜNDETEN FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN ETC GEM § 62 ABS 4
KV (REISEKOSTENZUSCHUSS-BV)**

§ 19

- (1) Zum Besuch von Veranstaltungen, die Zwecken der Lehre und Forschung sowie der sonstigen Fortbildung dienen und deren Besuch in den Aufgaben der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers begründet ist (§ 62 Abs. 4 KV), können Zuschüsse (**Reisekostenzuschüsse**) nach den in den folgenden Absätzen genannten Voraussetzungen und Modalitäten gewährt werden.
- (2) Die Reisekostenzuschüsse für Verpflegung und Nächtigung werden analog den Sätzen der RGV – gem. § 13 (1) RGV bzw. § 25c RGV iVm den dazu ergehenden Verordnungen der Bundesregierung in der jeweils geltenden Fassung - gewährt.
- (3) Die Gewährung von Reisekostenzuschüssen kann nur unter Vorlage der Originalbelege und nach Genehmigung durch die/den Projektleiter/in, Vorstand/Vorständin bzw. Organisationseinheitsleiter/in erfolgen.
- (4) Hinsichtlich der Abrechnungsmodalitäten der Reisekostenzuschüsse wird § 18 dieser Betriebsvereinbarung analog herangezogen.

Für die Medizinische Universität Graz Univ. Prof. Dr. Josef Smolle eh. Rektor der Medizinischen Universität Graz/ Leiter des Amtes der Medizinischen Universität Graz	Für die Medizinische Universität Graz Mag. Oliver Szmej eh. Vizerektor für Finanzmanagement und Organisation der Medizinischen Universität Graz
Für den Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal Ing. Johann Semmler-Bruckner eh. Vorsitzender des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal	



ANHANG 1: TAGES- UND NÄCHTIGUNGSGEBÜHR FÜR DAS INLAND (Stand 2009)

[lt. der aktuellen VO der Bundesregierung zu § 13 (1) RGV]

Geb.- stufe	Tagesgebühr	Nächtigungsgebühr (= Pauschale)	Nächtigungsgebühr (= Pauschale, mit Beleg)
	Tarif I		
	Euro	Euro	Euro
1	24,60	13,30	59,90
2a	27,90	15,30	68,90
2b	27,90	18,10	81,50
3	34,90	18,10	81,50



ANHANG 2: TAGES- UND NÄCHTIGUNGSGEBÜHREN FÜR DAS AUSLAND (Stand 2009)

[lt. der aktuellen VO der Bundesregierung zu § 25c RGV]

Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
I. Europa				
Albanien	17,7/13,3	21,4/15,9	24,2/18,1	27,9/20,9
Belarus	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Belgien	22,5/14,4	27,0/17,2	30,7/19,6	35,3/22,7
Brüssel	26,2/20,3	31,6/24,4	36,0/27,9	41,4/32,0
Bosnien-Herzegowina	19,6/14,8	23,5/17,9	26,8/20,3	31,0/23,3
Bulgarien	19,6/14,4	23,5/17,2	26,8/19,6	31,0/22,7
Dänemark	26,2/26,2	31,6/31,6	36,0/36,0	41,4/41,4
Deutschland u. österr. Zollausschlußgebiete	22,5/17,7	27,0/21,4	30,7/24,2	35,3/27,9
Grenzorte	18,5/11,6	21,1/14,0	24,0/15,7	30,7/18,1
Estland	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Finnland	26,2/26,2	31,6/31,6	36,0/36,0	41,4/41,4
Frankreich	20,7/15,0	24,9/18,3	28,3/20,9	32,7/24,0
Paris und Straßburg	22,7/20,7	27,3/24,9	31,0/28,3	35,8/32,7
Griechenland	18,1/14,8	21,8/17,9	24,9/20,3	28,6/23,3
Großbritannien u. Nordirland	23,3/22,9	28,1/27,7	32,0/31,6	36,8/36,4
London	26,2/26,2	31,6/31,6	36,0/36,0	41,4/41,4
Irland	23,3/20,9	28,1/25,3	32,0/28,8	36,8/33,1
Island	24,0/19,8	29,0/24,0	32,9/27,3	37,9/31,4
Italien	22,7/17,7	27,3/21,4	31,0/24,2	35,8/27,9
Rom und Mailand	25,5/22,9	31,0/27,7	35,3/31,6	40,6/36,4
Grenzorte	18,5/11,6	21,1/14,0	24,0/15,7	30,7/18,1
„Jugoslawien“	19,6/14,8	23,5/17,9	26,8/20,3	31,0/23,3



Medizinische Universität Graz

Kroatien	19,6/14,8	23,5/17,9	26,8/20,3	31,0/23,3
Lettland	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Liechtenstein	18,5/11,6	21,1/14,0	24,0/15,7	30,7/18,1
Litauen	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0

Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
I. Europa				
Luxemburg	22,5/14,4	27,0/17,2	30,7/19,6	35,3/22,7
Malta	19,0/19,0	22,9/22,9	26,2/26,2	30,1/30,1
Moldau	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Niederlande	22,5/17,7	27,0/21,4	30,7/24,2	35,3/27,9
Norwegen	27,0/26,2	32,7/31,6	37,3/36,0	42,9/41,4
Polen	20,7/15,9	24,9/19,2	28,3/21,8	32,7/25,1
Portugal	17,7/14,4	21,4/17,2	24,2/19,6	27,9/22,7
Rumänien	23,3/17,2	28,1/20,7	32,0/23,8	36,8/27,3
Russische Föderation	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Moskau	25,5/19,6	31,0/23,5	35,3/26,8	40,6/31,0
Schweden	27,0/26,2	32,7/31,6	37,3/36,0	42,9/41,4
Schweiz	23,3/20,7	28,1/24,9	32,0/28,3	36,8/32,7
Grenzorte	18,5/11,6	21,1/14,0	24,0/15,7	30,7/18,1
Slowakei	17,7/10,0	21,4/12,2	24,2/13,7	27,9/15,9
Preßburg	19,6/15,5	23,5/18,5	26,8/21,1	31,0/24,4
Slowenien	19,6/14,8	23,5/17,9	26,8/20,3	31,0/23,3
Grenzorte	17,7/10,0	21,4/12,2	24,2/13,7	27,9/15,9
Spanien	21,6/19,2	26,2/23,3	29,7/26,6	34,2/30,5
Tschechien	19,6/15,5	23,5/18,5	26,8/21,1	31,0/24,4
Grenzorte	17,7/10,0	21,4/12,2	24,2/13,7	27,9/15,9
Türkei	19,6/22,9	23,5/27,7	26,8/31,6	31,0/36,4



Medizinische Universität Graz

Ukraine	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Ungarn	16,8/16,8	20,3/20,3	23,1/23,1	26,6/26,6
Budapest	19,6/16,8	23,5/20,3	26,8/23,1	31,0/26,6
Grenzorte	16,8/11,3	20,3/13,7	23,1/15,7	26,6/18,1
Zypem	18,1/19,2	21,8/23,3	24,9/26,6	28,6/30,5
Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
II. Afrika				
Ägypten	24,0/26,2	29,0/31,6	32,9/36,0	37,9/41,4
Algerien	26,2/17,0	31,6/20,7	36,0/23,5	41,4/27,0
Angola	27,5/26,2	33,4/31,5	37,9/36,0	43,6/41,4
Äthiopien	24,0/26,2	29,0/31,6	32,9/36,0	37,9/41,4
Benin	22,9/16,8	27,7/20,3	31,4/23,1	36,2/26,6
Burkina Faso	24,9/13,3	29,9/16,1	34,0/18,3	39,2/21,1
Burundi	24,0/24,0	29,0/29,0	32,9/32,9	37,9/37,9
Côte d'Ivoire	24,9/20,3	29,9/24,4	34,0/27,9	39,2/32,0
Demokratische Re- publik Kongo	29,9/20,9	36,2/25,3	41,0/28,8	47,3/33,1
Dschibuti	29,0/29,9	34,9/36,2	39,7/41,0	45,8/47,3
Gabun	29,0/25,3	34,9/30,5	39,7/34,7	45,8/39,9
Gambia	27,5/19,0	33,4/22,9	37,9/26,2	43,6/30,1
Ghana	27,5/19,0	33,4/22,9	37,9/26,2	43,6/30,1
Guinea	27,5/19,0	33,4/22,9	37,9/26,2	43,6/30,1
Kamerun	29,0/15,9	34,9/19,4	39,7/22,0	45,8/25,3
Kap Verde	17,7/12,4	21,4/15,0	24,2/17,0	27,9/19,6
Kenia	22,0/20,3	26,6/24,4	30,3/27,9	34,9/32,0
Liberia	24,9/26,2	29,9/31,6	34,0/36,0	39,2/41,4
Libyen	27,5/22,9	33,4/27,7	37,9/31,6	43,6/36,4
Madagaskar	22,9/22,9	27,7/27,7	31,6/31,6	36,4/36,4
Malawi	20,7/20,7	24,9/24,9	28,3/28,3	32,7/32,7



Medizinische Universität Graz

Mali	24,9/19,6	29,9/23,8	34,0/27,0	39,2/31,2
Marokko	20,7/13,7	24,9/16,6	28,3/19,0	32,7/21,8
Mauretanien	21,4/19,6	25,7/23,8	29,4/27,0	33,8/31,2
Mauritius	22,9/22,9	27,7/27,7	31,6/31,6	36,4/36,4
Mosambik	27,5/26,2	33,4/31,6	37,9/36,0	43,6/41,4

Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
II. Afrika				
Namibia	22,0/21,6	26,6/25,9	30,3/29,4	34,9/34,0
Niger	24,9/13,3	29,9/16,1	34,0/18,3	39,2/21,1
Nigeria	24,9/21,6	29,9/26,2	34,0/29,7	39,2/34,2
Republik Kongo	24,9/17,0	29,9/20,5	34,0/23,3	39,2/26,8
Ruanda	24,0/24,0	29,0/29,0	32,9/32,9	37,9/37,9
Sambia	23,3/21,6	28,3/25,9	32,3/29,4	37,1/34,0
Senegal	31,2/19,6	37,5/23,8	42,7/27,0	49,3/31,2
Seychellen	22,9/22,9	27,7/27,7	31,6/31,6	36,4/36,4
Sierra Leone	27,5/21,6	33,4/26,2	37,9/29,7	43,6/34,2
Simbabwe	23,3/21,6	28,3/25,9	32,3/29,4	37,1/34,0
Somalia	20,7/18,3	24,9/22,2	28,3/25,3	32,7/29,0
Südafrika	22,0/21,6	26,6/25,9	30,3/29,4	34,9/34,0
Sudan	27,5/26,2	33,4/31,6	37,9/36,0	43,6/41,4
Tansania	27,5/20,3	33,4/24,4	37,9/27,9	43,6/32,0
Togo	22,9/16,8	27,7/20,3	31,4/23,1	36,2/26,6
Tschad	22,9/16,8	27,7/20,3	31,4/23,1	36,2/26,6
Tunesien	22,9/18,5	27,7/22,2	31,4/25,3	36,2/29,2
Uganda	26,2/20,3	31,6/24,4	36,0/27,9	41,4/32,0
Zentralafrikanische Republik	24,9/18,3	29,9/22,2	34,0/25,3	39,2/29,0



Medizinische Universität Graz

III. Amerika				
Argentinien	20,9/29,9	25,3/36,2	28,8/41,0	33,1/47,3
Bahamas	30,3/19,2	36,6/23,3	41,6/26,6	48,0/30,5
Barbados	32,3/27,5	39,0/33,4	44,3/37,9	51,0/43,6
Bolivien	16,8/15,9	20,3/19,2	23,1/21,8	26,6/25,1
Brasilien	20,9/22,9	25,3/27,7	28,8/31,6	33,1/36,4

Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
III. Amerika				
Chile	23,8/22,9	28,6/27,7	32,5/31,6	37,5/36,4
Costa Rica	20,1/20,1	24,2/24,2	27,7/27,7	31,8/31,8
Dominikanische Republik	24,9/27,5	29,9/33,4	34,0/37,9	39,2/43,6
Ecuador	16,8/13,7	20,3/16,6	23,1/18,7	26,6/21,6
El Salvador	20,1/16,6	24,2/20,1	27,7/22,7	31,8/26,2
Guatemala	20,1/20,1	24,2/24,2	27,7/27,7	31,8/31,8
Guyana	24,9/21,6	29,9/26,2	34,0/29,7	39,2/34,2
Haiti	24,9/17,4	29,9/21,1	34,0/24,0	39,2/27,2
Honduras	20,1/17,0	24,2/20,7	27,7/23,5	31,8/27,0
Jamaika	29,7/29,7	36,0/36,0	41,0/41,0	47,1/47,1
Kanada	25,9/21,6	31,2/26,2	35,5/29,7	41,0/34,2
Kolumbien	20,9/22,2	25,3/26,8	28,8/30,5	33,1/35,1
Kuba	34,2/17,4	41,2/21,1	46,9/24,0	54,1/27,7
Mexiko	25,9/22,9	31,2/27,7	35,5/31,6	41,0/36,4
Nicaragua	20,1/22,9	24,2/27,7	27,7/31,6	31,8/36,4
Niederländische Antillen	27,5/17,4	33,4/21,1	37,9/24,0	43,6/27,7
Panama	27,5/22,9	33,4/27,7	37,9/31,6	43,6/36,4
Paraguay	20,9/15,9	25,3/19,2	28,8/21,8	33,1/25,1



Medizinische Universität Graz

Peru	20,9/15,9	25,3/19,2	28,8/21,8	33,1/25,1
Suriname	24,9/15,9	29,9/19,2	34,0/21,8	39,2/25,1
Trinidad und Tobago	32,3/27,5	39,0/33,4	44,3/37,9	51,0/43,6
Uruguay	20,9/15,9	25,3/19,2	28,8/21,8	33,1/25,1
USA	33,1/27,0	39,9/32,7	45,3/37,3	52,3/42,9
New York und Washington	41,2/32,3	49,9/39,0	56,9/44,3	65,4/51,0
Venezuela	24,9/22,2	29,9/26,8	34,0/30,5	39,2/35,1

Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
IV. Asien				
Afghanistan	20,1/17,4	24,2/21,1	27,7/24,0	31,8/27,7
Armenien	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Aserbaidshan	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Bahrain	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Bangladesch	20,1/21,6	24,2/26,2	27,7/29,7	31,8/34,2
Brunei	20,9/26,6	25,3/32,0	28,8/36,6	33,1/42,1
China	22,2/19,2	26,8/23,3	30,5/26,6	35,1/30,5
Georgien	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Hongkong	29,4/24,0	35,5/29,0	40,3/32,9	46,4/37,9
Indien	20,1/25,3	24,2/30,5	27,7/34,7	31,8/39,9
Indonesien	24,9/20,3	29,9/24,4	34,0/27,9	39,2/32,0
Irak	34,2/22,9	41,2/27,7	46,9/31,6	54,1/36,4
Iran	23,3/18,3	28,3/22,2	32,3/25,3	37,1/29,0
Israel	23,3/20,5	28,3/24,9	32,3/28,1	37,1/32,5
Japan	41,4/27,0	50,1/32,7	56,9/37,3	65,6/42,9
Jemen	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Jordanien	23,3/20,5	28,3/24,9	32,3/28,1	37,1/32,5



Medizinische Universität Graz

Kambodscha	19,8/19,8	24,0/24,0	27,3/27,3	31,4/31,4
Kasachstan	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Katar	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Kirgisistan	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Korea, Demokrati- sche Volksrepublik	20,5/20,5	24,9/24,9	28,1/28,1/	32,5/32,5
Korea, Republik	28,6/20,5	34,7/24,9	39,5/28,1	45,3/32,5
Kuwait	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Laos	19,8/19,8	24,0/24,0	27,3/27,3	31,4/31,4
Libanon	20,1/22,2	24,4/26,8	27,7/30,5	31,8/35,1
Land	Gebührenstufe			
	1	2a	2b	3
	Tagesgebühr / Nächtigungsgebühr			
	Währungsangabe in Euro			
IV. Asien				
Malaysia	27,5/28,6	33,4/34,4	37,9/39,2	43,6/45,1
Mongolei	18,5/18,5	22,5/22,5	25,5/25,5	29,4/29,4
Myanmar	18,5/18,5	22,5/22,5	25,5/25,5	29,4/29,4
Nepal	20,1/21,6	24,2/26,2	27,7/29,7	31,8/34,2
Oman	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Pakistan	17,4/15,9	21,1/19,2	24,0/21,8	27,7/25,1
Philippinen	20,5/20,5	24,9/24,9	28,1/28,1	32,5/32,5
Saudi-Arabien	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Singapur	27,5/28,1	33,4/34,0	37,9/38,8	43,6/44,7
Sri Lanka	20,1/20,7	24,2/24,9	27,7/28,3	31,8/32,7
Syrien	20,7/18,3	24,9/22,2	28,3/25,3	32,7/29,0
Tadschikistan	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Taiwan	24,9/23,8	29,9/28,6	34,0/32,5	39,2/37,5
Thailand	24,9/26,6	29,9/32,0	34,0/36,6	39,2/42,1
Turkmenistan	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0
Usbekistan	23,3/19,6	28,1/23,5	32,0/26,8	36,8/31,0



Medizinische Universität Graz

Vereinigte Arabische Emirate	34,2/23,8	41,2/28,6	46,9/32,5	54,1/37,5
Vietnam	19,8/19,8	24,0/24,0	27,3/27,3	31,4/31,4
V. Australien				
Australien	29,9/25,3	36,2/30,5	41,0/34,7	47,3/39,9
Neuseeland	20,5/22,9	24,9/27,7	28,1/31,6	32,5/36,4

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

61.

Organisations- und Geschäftsordnung für das Zentrum für Angewandte Biomedizin

Das Rektorat und der Leiter des Institutes für Humangenetik, Herr Univ.-Prof.Dr. Michael SPEICHER, der Leiter des Institutes für Hygiene; Mikrobiologie und Umweltmedizin, Herr O.Univ.-Prof.DDr. Egon MARTH, sowie der Leiter des Institutes für Pathologie, Univ.-Prof.Dr. Gerald HÖFLER, geben gemeinschaftlich als leitende Organe des Zentrums gemäß § 20 Abs. 4 UG 2002 idgF iVm § 6 Abs. 2 lit. d und § 3 Abs. 3 letzter Satz des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz, veröffentlicht im 6. Stück des Mitteilungsblattes der Medizinischen Universität Graz im Studienjahr 2009/10 vom 18.11.2009, RN 38, folgende Organisations- und Geschäftsordnung für das Zentrum für Angewandte Biomedizin bekannt:



Medizinische Universität Graz

Zentrum für angewandte Biomedizin

Institut für Humangenetik
Institut für Hygiene, Mikrobiologie und Umweltmedizin
Institut für Pathologie

Organisations- und Geschäftsordnung für das Zentrum für angewandte Biomedizin Center of applied Biomedicine

PRÄAMBEL

Nach § 20 Abs 4 UG 2002 idgF wurde ein Organisationsplan für die Medizinische Universität Graz erstellt, in welchem Institute des Nichtklinischen Bereichs zu drei Zentren zusammengefasst werden. Das Zentrum ist keine Organisationseinheit im Sinne des § 20 Abs 5 UG 2002 idgF.

Zum Zweck der inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung der Zentren wird zwischen Rektorat und Zentrumsleitung eine Organisations- und Geschäftsordnung erstellt.

ALLGEMEINES

§ 1 Fachlicher Geltungsbereich

Im Sinne des § 6 Abs 1 lit. a des Organisationsplans der Medizinischen Universität Graz, veröffentlicht im Mitteilungsblatt vom 18.11.2009, Stück 6, sind folgende Institute zum

Zentrum für angewandte Biomedizin

zusammengefasst.

**Institut für Humangenetik
Institut für Hygiene, Mikrobiologie und Umweltmedizin
Institut für Pathologie**

§ 2 Ziele

(1) Ziel der Zusammenarbeit der Institute im Rahmen des Zentrums ist insbesondere die koordinierte Vorgehensweise im Bereich der Forschung sowie in der Ressourcennutzung.

(2) Ziele der Zusammenarbeit im Rahmen des Zentrums sind insbesondere:

1. Die Stärkung der nationalen und internationalen Konkurrenzfähigkeit in ausgewählten Forschungsgebieten.
2. Die Erreichung einer kritischen Masse an WissenschaftlerInnen in ausgewählten Forschungsgebieten, um vorhandenes Forschungspotential noch besser zu nutzen.
3. Förderung der Nachwuchswissenschaftler.
4. Gemeinsame und flexiblere apparative und personelle Ressourcennutzung und –steuerung des Zentrums im Bereich der Forschung und Administration.
5. Gezielte und umfassendere Vermarktung erarbeiteter Forschungsergebnisse, bestehender Forschungskompetenzen und Ressourcen.
6. Besserer Informationsaustausch zwischen den im Zentrum angesiedelten Instituten, mit den anderen Zentren und den Kliniken und klinischen Instituten im Bereich der Forschung.

LEITUNG, AUFGABEN und KOMMUNIKATION

§ 3 Leitende Organe des Zentrums

(1) Leitende Organe des Zentrums sind die Zentrumsleitung und der/die Zentrumsprecher/in.

(2) Die Zentrumsleitung setzt sich aus jenen drei Institutsvorständen, deren Institute gemeinsam ein Zentrum bilden, zusammen. Im Verhinderungsfall ist der/die jeweilige Stellvertreter/in des/der Institutsleiters/in vorübergehend Mitglied der Zentrumsleitung.

(3) Auf Basis eines jährlichen Rotationsverfahrens ernennt das Rektorat auf Mehrheitsvorschlag der Zentrumsleitung ein Mitglied der Zentrumsleitung zum/zur Zentrumsprecher/in und ein/e weiteres/e zu dessen/deren Stellvertreter/in. Die Bestellung zum/zur Zentrumsprecher/in und dessen/deren Stellvertreter/in erfolgt für ein Jahr und beginnt jeweils mit Beginn des Wintersemesters (1. Oktober).

(4) Die Abberufung des/der Zentrumsprechers/in bzw. dessen/deren Stellvertreter/in ist nur aus wichtigem Grund auf Antrag der jeweils beiden anderen Mitglieder der Zentrumsleitung durch das Rektorat möglich.

(5) Die Zentrumsleitung kann einvernehmlich, unter Einhaltung des Beginns der neuen Periode mit dem jeweiligen Wintersemester, das Rotationsverfahren einmalig für eine Funktionsperiode aussetzen und den/die bislang bestellten/e Zentrumsprecher/in für ein weiteres Jahr dem Rektorat zur Bestätigung vorschlagen.

§ 4 Aufgaben und Beschlussfassung der Zentrumsleitung

(1) Die Aufgaben der Zentrumsleitung sind insbesondere:

1. Wechselseitige Information über laufende sowie geplante institutsinterne Forschungsprojekte.
2. Koordination der institutsübergreifenden Forschungsprojekte.
3. Planung der Forschungsausrichtung und gemeinsame Abstimmung im Bereich der Bildung und Förderung von gemeinsamen Forschungsprojekten, von Großprojekten und Forschungsschwerpunkten des Zentrums.
4. Koordination der gemeinsamen Nutzung von apparativen Einrichtungen, wobei die Nutzungsanteile institutsbezogen verrechnet werden. Entsprechende Nutzungsvereinbarungen sind bei Bedarf abzuschließen. Die organisatorische und personelle Verantwortung für die apparativen Einrichtungen verbleibt unberührt bei den Instituten (Nutzungsvertrag, Servicebuch, Reparatur-Rücklage).
5. Koordination des gemeinsamen Beschaffungsmanagements in Abstimmung mit der zentralen Beschaffung.
6. Koordination des gemeinsamen Personaleinsatzes bei gemeinsamen Forschungsprojekten des Zentrums.
7. Interne Budgetverteilung für instituts- und zentrumsübergreifende Investitionen und Sachmittel, für Forschungsprojekte oder für sonstige Budgetmittel, die vom Rektorat dem Zentrum zur Verfügung gestellt werden.
8. Vorschlag zur Änderung dieser Organisations- und Geschäftsordnung.
9. Die Verantwortung für die Abhaltung und Koordination der Lehre bleibt ausschließlich den Instituten vorbehalten. Der institutsübergreifende Informationsaustausch ist erwünscht.

(2) Um die Aufgaben der Zentrumsleitung wahr zu nehmen, finden regelmäßig - einmal im Semester sowie bei Bedarf - Zentrumsleitungssitzungen statt. Die Mitglieder der Zentrumsleitung sind verpflichtet, an den Zentrumsleitungssitzungen teilzunehmen. Es steht der Zentrumsleitung frei, einvernehmlich zu beschließen, MitarbeiterInnen der drei beteiligten Institute anlassbezogen oder kontinuierlich zu den Zentrumsleitungssitzungen beizuziehen.

(3) Jedes Treffen der Zentrumsleitung wird mit einer Tagesordnung vorbereitet und mit einem Ergebnisprotokoll nachbereitet. Die Terminkoordination, Einberufung und Protokollführung obliegt dem Zentrumspräsidenten.

(4) Die Zentrumsleitung ist beschlussfähig, wenn alle drei Mitglieder anwesend sind. Die Beschlussfassungen der Zentrumsleitung erfolgen mehrheitlich, in Angelegenheiten des Abs 1 Z 7 und Z 8 einstimmig. Wird in Angelegenheiten des Abs 1 Z 7 trotz zweimaliger formeller Abstimmung kein Beschluss gefasst, ist von der Zentrumsleitung das Rektorat anzurufen, welches eine endgültige Entscheidung trifft.

BUDGET, PERSONAL und LEHRE

§ 8 Budget

- (1) Das Rektorat vergibt pro Zentrum ein Budget für allgemeine Sachmittel und allgemeine Investitionen, deren Verteilung nach einem vom Rektorat festgelegten Schlüssel erfolgt.
- (2) Sachmittel und Investitionen in der Lehre sowie Reisekosten sind von dieser Regelung nicht betroffen.

§ 9 Personal

- (1) Die Personalhoheit verbleibt, hinsichtlich der Fach- und Dienstvorgesetztenfunktion, grundsätzlich auf der Ebene der Institute. Personalkooperationen auf Zentrumsebene werden vom Rektorat nachdrücklich befürwortet.
- (2) Bei Personalbesetzungen ist auch auf die Profilbildung des Zentrums Bedacht zu nehmen.

SCHLUSSBESTIMMUNG

§ 10 Inkrafttreten

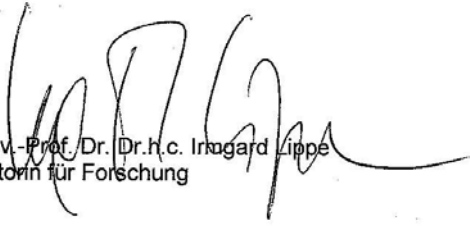
Die Geschäftsordnung tritt nach Beschluss der drei Institutsleiter und nach Genehmigung durch das Rektorat mit dem der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz folgenden Tag in Kraft.


Univ.-Prof. Dr. Michael Speicher
Institut für Humangenetik


Univ.-Prof. Dr. Gerald Höfler
Institut für Pathologie


Univ.-Prof. DDr. Egon Marth
Institut für Hygiene, Mikrobiologie
und Umweltmedizin


Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle
Rektor


a.o. Univ.-Prof. Dr. Dr.h.c. Ingrid Lippe
Vizerektorin für Forschung

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

62.

Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 der Medizinischen Universität Graz

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt gemäß § 20 Abs. 6 Z 3 UG 2002 idgF die Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 heraus:

Medizinische Universität Graz

**Bundesministerium für
Wissenschaft und Forschung**

Leistungsvereinbarung 2010 - 2012

Präambel

Ab dem Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (im Folgenden UG 2002 genannt) sind die Universitäten vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts.

Gemäß § 13 des oben zitierten Gesetzes sind zwischen den einzelnen Universitäten und dem Bund im Rahmen der Gesetze für jeweils drei Jahre Leistungsvereinbarungen abzuschließen.

Die vorliegende Leistungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag und dient der gemeinsamen Definition der gegenseitigen Verpflichtungen. Sie regelt, welche Leistungen von der Universität im Auftrag des Bundes erbracht werden und welche Leistungen der Bund hierfür erbringt.

VertragspartnerInnen

1. Republik Österreich, vertreten durch den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, vertreten durch den Stellvertretenden Sektionsleiter MR Dr. Johann Popelak.
2. Medizinische Universität Graz, vertreten durch den Rektor Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle.

Geltungsdauer

Die Geltungsdauer beträgt 3 Jahre, vom 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2012.

Zu erbringende Leistungen der Universität § 13 (2) Z 1 UG 2002

Übersicht der Leistungsbereiche:

- Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung
Qualitätsmanagement
- A. Personalentwicklung
- B. Forschung
- C1. Studien
- C2. Weiterbildung
- D. Gesellschaftliche Zielsetzungen
- E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität
- F. Interuniversitäre Kooperationen
- G. Spezifische Bereiche

Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung

Allgemeines

Die Medizinische Universität Graz bekennt sich zum biopsychosozialen Modell. Ausgehend von den Grundsätzen der Strategieprojekte A (Klinischer Bereich), B (Lehre und Forschung) und deren Zusammenführung (C) erfolgt in der Leistungsperiode 2010 - 2012 eine Konkretisierung und Fokussierung auf der Basis des vorliegenden Entwicklungsplans. Die Verantwortung im gesellschaftlichen Kontext führt zur Orientierung als nachhaltige Gesundheitsuniversität.

Dem bedeutenden gesellschaftspolitischen Anliegen der Nachhaltigkeit Rechnung tragend, bekennen sich die Grazer Universitäten dazu, wesentliche Projekte unter diesem Gesichtspunkt zu konzipieren und umzusetzen.

Die Schwerpunkte der kommenden drei Jahre liegen auf der Personalentwicklung im weitesten Sinn, der Intensivierung und Verbreiterung der Lehre und der Profilbildung und Leistungssteigerung in der Forschung.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist das im letzten Jahr implementierte Laufbahnmodell, das an den Kollektivvertrag angelehnt ist, zusammen mit der Umsetzung des Kollektivvertrags ein vorrangiges Ziel. Durch die damit geschaffene attraktive und leistungsfreundliche Perspektive wird eine wesentliche Grundlage für die weitere Entwicklung der Universität geschaffen. Hinzu kommen Post-Doc-Programme, Frauenförderung, Konsolidierung des Berufungsprozesses sowie intensive Personalentwicklungsmaßnahmen im engeren Sinn.

Die patientenzentrierten Studiengänge Human- und Zahnmedizin werden hinsichtlich der wahrscheinlich bevorstehenden Vorverlegung der Approbation noch stärker auf umfassende ärztliche Kompetenzen ausgerichtet. Zugleich wird das Studienangebot insbesondere in der Weiterbildung verbreitert.

Die definierten Forschungsfelder mit dem Querschnittsthema „nachhaltige Gesundheitsforschung“ werden strategisch ausgerichtet. Fokussierung innerhalb der Forschungsfelder und Synergien zwischen ihnen sowie Kooperationen am Standort und mit den anderen Medizinischen Universitäten werden vorangetrieben. Ein besonderes Entwicklungsprojekt mit nachhaltigem Umgang mit biologischen Ressourcen ist die Biobank, für die die Medizinische Universität Graz eine führende Rolle in Europa anstrebt.

Die Verteilung der personellen und finanziellen Ressourcen erfolgt auf Grund transparenter Kriterien, die die Leistungen der wissenschaftlichen Einheiten in Lehre und Forschung widerspiegeln und auf das Profil der Universität und die genannten Schwerpunkte abzielen. Konkret werden für jede wissenschaftliche Einheit die Leistungszahlen der Lehre (dargestellt in Vollzeitäquivalenten) sowie der Forschung (dargestellt als Anzahl der SCI-Publikationen, kumulativem Impactfaktor und kompetitiven Forschungsdrittmitteln), letztere in Summe (Summenkriterien) und pro wissenschaftlichem Vollzeit-

äquivalent (Effizienzkriterien), jährlich erhoben. Im Folgenden werden die Kennzahlen gelistet, die derzeit an der Medizinischen Universität für die universitätsinterne Steuerung verwendet werden:

1. Anzahl SCI-gelisteter Publikationen
2. Summe Impact-Faktorpunkte
3. Summe der Drittmittel aus Forschungsförderung
4. Anzahl SCI-gelisteter Publikationen je VZÄ-Forschung pro Jahr
5. Summe Impact-Faktorpunkte je VZÄ-Forschung pro Jahr
6. Summe der Drittmittel aus Forschungsförderung je VZÄ-Forschung pro Jahr

Zwei dieser Kennzahlen sind unmittelbare Grundlage von Kennzahlen in der Wissensbilanz (1. Anzahl SCI-gelisteter Publikationen; 3. Summe der Drittmittel aus Forschungsförderung), die Kennzahl 2. (Summe Impact-Faktorpunkte) ist ein international gültiger Qualitätsmaßstab. Die Kriterien 4., 5. und 6. geben die gleichen drei Aspekte wieder, jedoch bezogen auf die Zahl der ForscherInnen der jeweiligen Institution, womit die Effizienz der Einheit wiedergegeben wird, was wiederum für Steuerungsmaßnahmen die entscheidende Kenngröße ist.

Für jede der Kennzahlen wird ein Ranking der Einheiten erstellt und den jeweiligen Leitungspersonen zur Kenntnis gebracht. Die Ressourcensteuerung richtet sich nach dem Ranking in den Effizienzkriterien: Ineffizient arbeitenden Einheiten (obere 50 %) werden frei werdende Stellen umgehend nachbesetzt bzw. nach Maßgabe der Möglichkeiten auch ggf. neue Stellen bewilligt (obere 20 %), bei den anderen Einheiten werden frei werdende Stellen nicht oder nur bei absoluter struktureller Notwendigkeit nachbesetzt.

Die Medizinische Universität Graz wird sich in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012 verstärkt um ein nationales und internationales Benchmarking bemühen.

Als Grundlage dafür gilt es Institutionen zu identifizieren die (u.a.):

- sinnvoller Weise mit der Medizinischen Universität Graz vergleichbar sind (Größe, Ausrichtung, ...)
- ein derartiges Benchmarking aktiv unterstützen (erfordert u.a. Ressourceneinsatz)
- Daten bereitstellen können/wollen

Darüber hinaus müssen vergleichbare Bereiche sowie Kennzahlen und Indikatoren gefunden und in entsprechend vergleichbarer Weise von allen am Benchmarkingprozess beteiligten Institutionen ermittelt werden.

Auf nationaler Ebene werden Benchmarkings bereits jetzt auf Basis der Wissensbilanzdaten mit den Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck durchgeführt. Eine wichtige Voraussetzung dafür bildet allerdings eine maximale Vergleichbarkeit der Daten.

Auf internationaler Ebene bieten sich in erster Linie deutschsprachige Hochschulen/Universitäten/Fakultäten wie beispielsweise die Medizinische Fakultät Dresden oder die Medizinische Hochschule

Hannover für ein Benchmarking an. Im Rahmen des ersten Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächs im Jahr 2010 wird die Medizinische Universität bekannt geben, in welchen Bereichen und auf welchen Ebenen verglichen werden soll. Hier ist ergänzend anzumerken, dass sich die Medizinische Universität Graz im Rahmen des CHE-Rankings 2009 in den Bereichen Humanmedizin und Zahnmedizin bereits einem „Benchmarking im weitesten Sinn“ unterzogen hat (trotz zahlreicher Limitationen der Vergleichbarkeit).

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass die Medizinische Universität Graz aktives Mitglied der Arbeitsgruppe „Indikatoren und Benchmarking der UNIKO“ ist, deren Ergebnisse in weiterer Folge auch für die interne Steuerung eingesetzt werden. Im Zuge von universitärem Benchmarking nicht außer Acht gelassen werden dürfen jedenfalls die diesbezüglichen, derzeit auf EU-Ebene laufenden Aktivitäten.

Die Zusammenarbeit mit dem Krankenanstaltenträger ist vom Grundverständnis der gemeinsamen Nutzung des Gesamtklinikums für Lehre, Forschung und Gesundheitsversorgung – letztere wiederum als unabdingbare Voraussetzung für die universitären Aufgaben – geprägt und führt zu einer tragfähigen Zusammenarbeitsvereinbarung.

Gemeinsam mit dem Krankenanstaltenträger sind ein von diesem initiiertes Verhaltenskodex sowie eine von der Medizinischen Universität Graz entworfene Antikorruptionsrichtlinie mit dem Ziel einer kooperativen Abstimmung in Diskussion. Dieses Vorhaben wird nach endgültiger Klarheit über die Auslegung der novellierten gesetzlichen Bestimmungen inhaltlich bis voraussichtlich Ende 2010 mit diesen akkordiert.

Qualitätsmanagement

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Aktivitäten und Einrichtungen der Medizinischen Universität Graz Qualitätsmanagementprozessen unterzogen und auch akkreditiert. Hierzu zählen die Akkreditierung der Studiengänge Human- und Zahnmedizin durch ACQUIN, die Begleitung des Auswahlverfahrens durch die AQA und die Zertifizierung des ZMF. Darüber hinaus wurden zahlreiche Kliniken in Zusammenarbeit mit der Anstaltsleitung des LKH-Univ.Klinikum Graz nach ISO (z.B. Univ.-Klinik für Dermatologie) zertifiziert bzw. wurde an einigen Kliniken EFQM (z.B. Univ.-Augenklinik) eingeführt.

Im Bereich Studium und Lehre ist die Aufrechterhaltung der Akkreditierung von Human- und Zahnmedizin, die Evaluierung des Bachelorstudiums und des Masterstudiums Gesundheits- und Pflegewissenschaft und von drei Universitätslehrgängen vorgesehen. Noch im Jahr 2009 ist der Abschluss der QM-Zertifizierung für den Bereich Studium und Lehre und für die Biobank geplant.

In der Verwaltung wurde bereits 2007 mit einer lückenlosen Prozessdokumentation begonnen. Das Organisationshandbuch dient als Ausgangsbasis für eine dynamische Prozess- und Qualitätsoptimierung. Das weiterführende Projekt „Business Project Workflow“ bildet die Schnittstellen und die Unternehmenseinheiten mit fest definierten Rollen, Rechten und Funktionen ab.

Weitere Qualitätsmanagementaktivitäten betreffen die Straffung des Berufungsprozesses und die systematische Durchführung von Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten sowie die aktive Beteiligung an qualitätssichernden bzw. qualitätsfördernden nationalen und internationalen Initiativen. Dazu zählen die Agentur für Wissenschaftliche Integrität, in der die Medizinische Universität Graz Gründungs- und Vorstandsmitglied ist, sowie die *Europäische Charta für Forschende* und der *Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden*, zu denen sich die Universität bereits im Jahr 2006 bekannt hat (siehe http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/br_commitment_06_09_05.pdf). Darüber hinaus ist die Medizinische Universität Graz die einzige österreichische Universität, die Mitglied der „EU Human Resources Strategy Group“ ist. Die Medizinische Universität beabsichtigt, diese Mitgliedschaft bzw. dieses Bekenntnis für die gesamte Leistungsvereinbarungsperiode aufrecht zu erhalten.

An der Medizinischen Universität Graz wird ein übergreifendes Qualitätsmanagementsystem, das alle vier Leistungsbereiche der Universität umfasst, implementiert. Dieses soll auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein und geht daher über die bestehende Qualitätssicherung hinaus. Hierfür wird im Herbst 2009 eine zentrale Stelle für Qualitätsmanagement, die dem Rektor zugeordnet ist, eingerichtet und mit der Zusammenführung und Akkordierung der bestehenden bzw. im Aufbau befindlichen Teilsysteme begonnen, um im Jahr 2010 ein universitätsweites Gesamtsystem zu etablieren. Die (Weiter-)Entwicklung von internen Verfahren zur Verbesserung der Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität ist dabei zentral.

Vorhaben im Bereich Qualitätsmanagement

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Zertifizierung Qualitätsmanagement	Das Qualitätsmanagement von insgesamt zwei Leistungsbereichen wird bis Ende des Jahres 2012 durch eine EQAR-Agentur nach den „European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area“ der ENQA zertifiziert werden. Eine Gesamtauditierung ist ab 2013 vorgesehen.	2012

Die Erstellung und Umsetzung eines Sicherheitskonzepts für die Medizinische Universität Graz wird im Sinne der Ausweitung der bereits vorhandenen gesetzten Maßnahmen (geregelter Bereitschaftsdienste, vorliegendes Raumsicherheitskonzept, eingesetzte Sicherheitsvertrauenspersonen in den einzelnen Gebäuden) weiter voran gebracht.

Insbesondere sind folgende Aktivitäten geplant:

- Erreichen der gesetzlich erforderlichen Anzahl an Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) je Institut. Es sind dafür zusätzlich mind. 6 SVP's zu nominieren bzw. auszubilden.
Umsetzung: 1. Quartal 2010
- Ausbildung von zusätzlich 20 Ersthelfern, um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen.
Umsetzung: Ende 2010
- Nominierung und Ausbildung von weiteren gesetzlich vorgeschriebenen Beauftragten, z.B. für biologische Sicherheit.
Umsetzung: 1. Quartal 2010

- Erstellen von Brandschutz- und Evakuierungsplänen und der entsprechenden Übungen.
Umsetzung: Ende 2010
- Erledigung der Priorität A Maßnahmen aus Vexat-Überprüfung und Evaluierung.
(Prioritätsabstufung A bis C)
Umsetzung: Ende 2012

Gender Budgeting

Die Medizinische Universität Graz bekennt sich auf höchster Ebene zu den Prinzipien des Gender Budgeting. In der konkreten Umsetzung dieser Prinzipien unter der Federführung der Vizerektorin für Personal und Gleichstellung sind sowohl die Finanzabteilung wie die Gender:Unit beteiligt. In der kommenden Leistungsvereinbarungsperiode ist entsprechendes Know How aufzubauen und die notwendigen zeitlichen Ressourcen für dieses gesellschaftspolitisch relevante Thema sind bereitzustellen. Gegebenenfalls ist externe Expertise einzuholen. Die Medizinische Universität Graz wird im Bereich der Personalkosten eine Evaluierung nach Gender Budgeting durchführen. In einem Workshop sollen aussagekräftige gleichstellungs- und finanzrelevante Indikatoren für die Medizinische Universität Graz festgelegt werden (z.B.: Personalkosten pro VZÄ [männlich/weiblich] nach Stellenplankategorien, nach Grundgehältern, Zulagen und Nebengebühren).

A. Personalentwicklung

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Die langfristige Planung im Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Graz beinhaltet folgende übergeordnete strategische Zielrichtung

- ▶ **Entwicklung attraktiver Arbeitsplätze mit zukunfts- und leistungsorientierten Berufschancen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Frauenförderungsplans der Medizinischen Universität Graz**

Strategische Voraussetzungen dafür sind:

- Ein transparentes Laufbahnmodell für das wissenschaftliche Personal
- Verknüpfung der Profilbildung der Universität mit der Personalentwicklung
- Nachwuchsförderung
- Berufungspolitik

Kollektivvertrag

Ein zentraler Punkt in der Personalentwicklungsstrategie der Medizinischen Universität Graz stellt die Einführung und Umsetzung des Kollektivvertrages für die MitarbeiterInnen der Universitäten dar. Der Kollektivvertrag bedeutet nicht nur die Beendigung eines bislang rechtsfreien Raumes sondern auch erstmalig die Schaffung einer wirklichen beruflichen Perspektive für einen immer größer werdenden Teil der MitarbeiterInnen insbesondere durch das im Kollektivvertrag verankerte Laufbahnmodell.

Die Umsetzung des Kollektivvertrages an der Medizinischen Universität Graz bewirkt Mehrkosten auf zweierlei Art.

Professuren

Von den 17 in der Periode 2010 bis 2012 freiwerdenden Professuren werden 16 entsprechend der bisherigen Widmung nachbesetzt. Grundlage für die Nachbesetzung ist der geltende Entwicklungsplan.

Derzeit (September 2009) weist die Medizinische Universität Graz 80 § 98-Professuren und 3 § 99-Professuren auf. Im Zuge der Sonderregelung lt. Universitätsgesetz 2002 idF d. Novelle 2009 für den habilitierten Mittelbau ist die Schaffung von maximal 23 (entsprechend 10 % der Maßzahl) § 99-Professuren geplant. Unabhängig davon können bis zu 10 weitere § 99-Professuren im Sinne des wissenschaftlichen Profils der Medizinischen Universität Graz eingerichtet werden.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Bedeutung, die die Medizinische Universität Graz der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beimisst, drückt sich in den fünf unter Punkt A.3 angeführten Vorhaben aus. Diese setzen bewusst an verschiedenen Karriereebenen (Graduierte, Post-Docs) und verschiedenen Themenfeldern (Überbrückung von Beschäftigungslücken, zeitliche Ressourcen für Forschung, Weiterbildung) an, um die Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs möglichst umfassend zu verbessern.

2. Vorhaben in der qualitativen Personalentwicklung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
A.2.1	Personalstrukturplanung und Nachfolgeplanung [Festlegung der Stellen die (nach)besetzt werden]	Festlegen der Zahl der wissenschaftlichen Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen sowie Planung der (Nach)- Besetzungen von wissenschaftlichen Stellen (Stellen für UniversitätsassistentInnen, Stellen für AssistenzprofessorInnen, Professuren) (unter Berücksichtigung des Frauenförderplans und der Profilbildung der Medizinischen Universität Graz) Um die angestrebte Relation der Personalkategorien in Organisationseinheiten langfristig zu erreichen (max. 50% gebundene Stellen) sollen maximal 50% der frei werdenden Rotationsstellen in Laufbahnstellen umgewandelt werden. Ein Pilotprojekt mit einer wissenschaftlichen Organisationseinheit wird im Jahr 2010 gestartet.	Pilotprojekt 2010 Roll-out 2010 - 2012
A.2.2	Transparentes Laufbahnmodell für das wissenschaftliche Personal	Es werden die Ziele des eingeführten Laufbahnmodells: - Verkürzung der Qualifikationswege zur frühen Selbständigkeit - Verbesserung im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter - Erhöhung der Attraktivität der wissenschaftlichen Karriere (inkl. nicht-strukturgebundener Schwerpunktprofessuren) - Vergleichbarkeit von Wissenschaftskarrieren an nationalen sowie internationalen Medizinischen Universitäten kontinuierlich weiterverfolgt. AssistenzprofessorInnen werden durch Programme (Mobilitätsprogramme) und Instrumente der Personalentwicklung (Mentoring-Programm, interne Weiterbildung, strukturierte, periodische MitarbeiterInnengespräche, Zielvereinbarungen) gezielt gefördert.	2010/2011: Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen, Ernennung erster assoziierte/r Professor/innen 2012: Erarbeitung von Evaluierungsrichtlinien
A.2.3	Strategische Personalentwicklung nach den Grundsätzen der Charta für ForscherInnen und entsprechend der Frauen- bzw. Familienförderung	Alle Bereiche der Personalentwicklung vom Personalmarketing, dem Recruiting, der MitarbeiterInneneingangsphase, leistungserhaltende und -fördernde Maßnahmen, Feedback & Beurteilung, Training & Development, Karriereförderung, MitarbeiterInnenzufriedenheit bis hin zu einem strukturierten, begleiteten MitarbeiterInnenaustritt werden sowohl auf Grundsätze der Charta für ForscherInnen als auch auf Frauen- und Familienförderung ausgerichtet. (siehe auch D.2 Gesellschaftliche Zielsetzungen/Frauenförderung). Die Charta wird intern und extern bekannter gemacht und deren Umsetzung von der Personalentwicklung begleitet.	2010: internes Audit 2011: Erarbeitung von Kennzahlen 2012: Maßnahmen zur Verbesserung der Situation anhand der erhobenen Kennzahlen
A.2.4	Förderung der Worklife-Balance und MitarbeiterInnen-zufriedenheit durch betriebliche Gesundheitsförderung	Um als Arbeitgeberin Profil zu gewinnen (Employer Branding) und gleichzeitig unsere MitarbeiterInnen im Umgang mit Ressourcen- und persönlichen Energien (Vereinbarkeit Beruf und Familie siehe D.4) zu unterstützen, ist ein umfassendes betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm geplant. Da von der Medizinischen Universität Graz diesbezüglich eine Vorbildwirkung ausgeht, ist damit auch eine gesellschaftliche Zielsetzung verbunden. Meilenstein 1: Schaffung einer funktionierenden, nachhaltigen Gesamtstruktur für betriebliche Gesundheitsförderung, (BGF-Steuerungsgruppe, Informationsplattform, fixe Gesundheitstage, mind. 4 Bewegungseinheiten, 2 Seminare zu Gesundheitsthemen, 1 Seminar zum Thema Gesundes Führen und ein Konzept zur Schwerpunktsetzung). Meilenstein 2: Vorantreiben und Weiterentwickeln des Förderungsprogramms nach Inhaltsschwerpunkten (z.B. Seelische Gesundheit, Bewegung & Ernährung etc.).	Bis Feb. 2010 Feb. 2010 – Dez. 2012

3. Vorhaben zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
A.3.1	Startförderung	Das im Jahr 2009 etablierte Programm „Startförderung“ zielt darauf ab, jungen ForscherInnen die Durchführung eines selbst konzipierten und beantragten Forschungsprojektes zu ermöglichen. Damit soll der Einstieg in eine längerfristige Forschungstätigkeit und in das wettbewerbsbasierte Einwerben von Forschungsmitteln von externen Fördergebern erleichtert werden. Die „Startförderung“ für NachwuchsforscherInnen wird im Sinne einer Steigerung der dafür bereit gestellten Mittel ausgebaut.	2010: Start der 2009 bewilligten Projekte; Überarbeitung der Richtlinien aufgrund Erfahrungen der ersten Runde; zweite Ausschreibung 2011: Start der neu bewilligten Projekte und dritte Ausschreibung 2012: Evaluierung der Berichte der 2009 bewilligten Projekte (Laufzeit bis max. Ende 2011)
A.3.2	Post-Doc Programm	Es werden zur Intensivierung der Forschungstätigkeit Post-Doc-Stellen (für eine Laufzeit von jeweils zwei Jahren) geschaffen: Beginn des Programms 2010: 1 neue Stelle 2011-2012: Aufbau von je 1 weiteren Stelle	2010: 1 neue Stelle 2011: 1 weitere neue Stelle 2012: 1 weitere neue Stelle
A.3.3	Zeitresearchressourcen für ForscherInnen	Als Unterstützung für NachwuchswissenschaftlerInnen und LeiterInnen von Organisationseinheiten werden Modelle und "best practices" gesammelt und als Information zur Verfügung gestellt, durch die junge ForscherInnen insbesondere im Klinik-Betrieb vermehrt zeitliche Ressourcen für Forschung gewinnen bzw. sich ausschließlich auf die Forschung konzentrieren können.	2010: Erhebung und Dokumentation von Modellen 2011: Bekanntmachung (schriftlich und im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche)
A.3.4	Schwerpunkte in der Internen Weiterbildung	Alle Maßnahmen der Internen Weiterbildung werden gebündelt und in Fokusbildungen für Nachwuchsgruppen zusammengefasst. Diese Angebote kommen sowohl direkt als auch indirekt dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu Gute. Die Fokussierung umfasst: Grundausbildung und Werkzeuge für den wissenschaftlichen Alltag, Hochschuldidaktik und Lehre, Führungskräfteaus- und -Weiterbildung (u.a. gesetzliche Schulungen zu Arbeitszeiten und Dienstrecht, strukturierte, periodische MitarbeiterInnengespräche). Die 3 Grundausbildungen sind modular aufgebaut, wobei es jeweils verpflichtende Basismodule für neue MitarbeiterInnen gibt sowie Aufbaumodule aus einem Wahlkatalog. Die Grundausbildungen für Forschung und Lehre umfassen mind. 7 Schulungstage, die Grundausbildung Führung 9 Schulungstage	2010: Start der Umsetzung aller 3 Grundausbildungen von Basis- bis zu den Aufbaumodulen 2011: Routinemäßige Durchführung sowie erste AbsolventInnen der Grundausbildungen (Basis- und alle Aufbaumodule)

4. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
A.4.1	Qualitätssicherung Laufbahnmodell	Richtlinien bzw. Verfahrensanweisungen (SOP) für die Zwischenevaluierung (nach 2 Jahren auf einer Laufbahnstelle, vor Abschluss Qualifizierungsvereinbarung) und Überprüfung der Zielerreichung (Erreichen der Ziele der Qualifizierungsvereinbarung) werden mit Hilfe des Personalentwicklungsbeirats erstellt.	Bis 2012
A.4.2	Berufungspolitik und didaktische Eignung	„Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements“: Laufende Prozessverbesserung und Qualitätssicherung der Schlüsselprozesse „Ausschreibung / BewerberInnensuche“; „Begutachtung und Feststellung der Qualifikationskriterien“ und „Durchführung des Berufungsverfahrens“ (Teilnahme an AQA - Projekt „Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements österreichischer Universitäten“). In den Berufungen werden mehrjährige Erfahrung in der Abhaltung evaluierter Lehrveranstaltungen verlangt und formale didaktische Ausbildungen abgefragt. Wenn letztere fehlen, so wird die Teilnahme an den Personalentwicklungsangeboten der Medizinischen Universität Graz zum Bereich Lehre in den ersten beiden Jahren nach der Berufung verlangt.	Herbst 2010
A.4.3	Transparenz in der gerichtsmedizinischen GutachterInnenschaft und bei sonstigen Fremdaufträgen	Die in den betroffenen Organisationseinheiten (Gerichtsmedizin, Humangenetik, Hygiene, Pathologie) getroffenen Vereinbarungen zur Abwicklung von Gutachter- und Befundungstätigkeiten sollen im Sinne der Transparenz optimiert werden. Gemeinsames Vorhaben der Medizinischen Universitäten, der Universität Salzburg und der Universität Linz. Die gerichtsmedizinischen Organisationseinheiten dieser Universitäten werden im Namen der jeweiligen Universität gemäß § 27 Abs 1 Z 3 UG 2002 mit der staatsanwaltschaftlichen und gerichtlichen Gutachtenerstellung (geregelt in § 128 StPO) beauftragt und autorisieren eine/n ProjektleiterIn für den gesamten Bereich Gutachtenerstellung.	2010
A.4.4	Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen	Dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal wurde bereits ein Entwurf für eine KA-AZG-Folgevereinbarung, gültig ab 01.01.2010, mit dem Ziel, die Betriebsvereinbarung bis spätestens Ende 2009 abzuschließen, vorgelegt. Die Geltungsdauer dieser Betriebsvereinbarung ist abhängig vom Verhandlungsergebnis mit dem Betriebsrat, Ziel der Universitätsleitung ist eine möglichst langfristige Lösung. Grundsätzlich präferiert die Universitätsleitung eine Verlängerung der bisher geltenden Betriebsvereinbarung, um für die Medizinische Universität Graz ein optimales Ergebnis zu erzielen. Zur Dokumentation der Arbeitszeit an der Universität wird eine lückenlose Zeiterfassung eingeführt (GraphDi im Klinischen Bereich, SAP). Die so ermittelten Werte werden im Sinne der arbeitszeitrechtlichen Vorschriften evaluiert. Unter- oder Überbesetzungen werden dokumentiert und es werden Möglichkeiten geschaffen, diese auszugleichen.	2010 2011 - 2012
A.4.5	Maßnahme zur Prozessoptimierung	Neuordnung des Beschaffungsprozesses: Die Medizinische Universität Graz wird im Zeitraum der Leistungsvereinbarung 2010 – 2012 den Beschaffungsprozess einer Analyse unterziehen, um Optimierung zu erreichen.	2012
A.4.6	Qualitätssicherung in der Personalentwicklung/ Nachwuchsförderung	Die Medizinische Universität Graz arbeitet zur Zeit als einzige österreichische Universität in der HR-Strategy Group der Europäischen Union mit und wird sich nach den Vorgaben der European Charter for Researchers einer internen Analyse sowie einer fortlaufenden Qualitätssicherung stellen.	2010 - 2012

5. Ziele in Bezug auf Personalentwicklung

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
A.5.1	Steigerung der Anzahl an Qualifikationsvereinbarungen mit Bezug auf die Profilbildung der Universität	Anzahl der unterschriebenen Zusatzverträge zum Arbeitsvertrag (jahresbezogen)	-	5	5	5
A.5.2	Steigerung der Anzahl an Assoziierten ProfessorInnen (=erfüllte Qualifizierungsvereinbarung)	Anzahl der Stellen im Stellenplan der Medizinischen Universität (jahresbezogen)	0	1	1	3-7
A.5.3	Anzahl der Personen, die die Basis – als auch Aufbaumodule in den Bereichen Lehre, Forschung, Führung erfolgreich pro Jahr abschließen. Max. 12 TeilnehmerInnen pro Kurs.	AbsolventInnen der Basis- und Aufbaumodule (Forschung, Lehre und Führung) insgesamt	204	228	228	228
A. 5.4	TeilnehmerInnen an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Bewegungseinheiten, Seminare, Vorsorgeuntersuchungen etc.)	Anzahl der TeilnehmerInnen	0	100	150	200

B. Forschung

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Im Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Graz sind u.a. folgende Themenfelder im Bereich Forschung genannt:

-- Forschungsinhalte [strategische Zielrichtungen: a) Förderung von Schwerpunkten, b) Förderung weiterer Forschungsaktivitäten anhand definierter Kriterien, c) Ausbau der klinischen Forschung]

-- Forschungsorganisation und Forschungsvernetzung [strategische Zielrichtungen: a) Schaffung von Synergien / bessere Nutzung von Ressourcen, b) multiuniversitäre Forschung durch Vernetzung mit anderen Universitäten, Zusammenarbeit mit anderen Forschungsinstitutionen und Industrie sowie Förderung von Spin-Offs, c) Strategische Kooperation zur nachhaltigen Finanzierung der Aufgaben]

Als Basis für die Verfolgung der strategischen Zielrichtungen sind eine fundierte Forschungsdokumentation und -evaluierung vorgesehen. Ebenso sind die Biobank und ihr Ausbau als interdisziplinäre Forschungsplattform explizit Bestandteil der Entwicklungsplanung.

2. Darstellung der Schwerpunkte in der Forschung im Sinne des § 7 UG 2002 (Beschreibung des Ist-Standes)

Im Entwicklungsplan sind die ursprünglich neun Forschungsschwerpunkte (siehe auch Leistungsvereinbarung 2007-2009) genannt. Mittlerweile wurden die Leistungen in den einzelnen Bereichen auf Basis der Forschungsdatenbank gesichtet und folgende Forschungsfelder charakterisiert:

- Molekulare Grundlagen Lipid-assoziiierter Erkrankungen
- Neurowissenschaften
- Krebsforschung
- Kardiovaskuläre Erkrankungen

Nachhaltige Gesundheitsforschung (Sustainable Health Research) stellt eine Querschnittsmaterie dar, die sowohl eigene Forschungsleistungen hervorbringt als auch thematische Orientierung für die vier Forschungsfelder bietet.

Bezüglich der Forschungsfelder finden Abstimmungen mit den Medizinischen Universitäten in Wien und Innsbruck statt. Das Ziel dabei ist, insbesondere in den Bereichen Krebsforschung und Neurowissenschaften durch Synergien zwischen den Standorten eine kritische Masse zu erreichen, wobei die Detailvorhaben nicht redundant, sondern zueinander komplementär sein sollen.

3. Vorhaben in der Forschung, die eine Änderung der angeführten Forschungsbereiche bewirken

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
B.3.1	Implementierung der Forschungsschwerpunkte	Die Schwerpunktsetzung, die bisher neun Forschungsschwerpunkte vorsah (siehe Leistungsvereinbarung 2007-2009), wird auf der Basis von fundierten Forschungsdaten und aktuellen Aktivitäten überarbeitet. Das Konzept sieht die Etablierung der 4 Forschungsfelder • Neurowissenschaften • Kardiovaskuläre Forschung • Krebsforschung • Molekulare Grundlagen Lipid-assoziiierter Erkrankungen vor, die weiters alle das Grundthema der Sustainable Health Research als Querschnittsdimension beinhalten. Innerhalb der Forschungsfelder wird ein Fokussierungsprozess mit der Bildung international sichtbarer Spitzenleistungen vorangetrieben.	2010: Vorliegen Muster-GO (siehe Pkt. 4) 2010: Beschluss über diesbezügl. Adaptierung des Entwicklungsplans 2010: Umfassende Darstellung aller Forschungsfelder auf Homepage (dt. und engl.)
B.3.2	Gezielte und nachhaltige Förderung der Forschungsfelder (Personal, Infrastruktur)	Die Forschungsfelder und die Querschnittsdimension sollen im Rahmen der Leistungsvereinbarung 2010-2012 in Abstimmung mit dem Laufbahnmodell und den Core Facilities gezielt und nachhaltig gefördert werden. Dazu wurden pro Forschungsfeld je drei Leitprojekte definiert, für die nach budgetärer Bedeckbarkeit spezifisches Forschungspersonal (einschl. der Möglichkeit zu internationalem <i>headhunting</i>) und ausgewählte Infrastruktur als Förderungen bereit gestellt werden sollen. Die Förderung der Forschungsfelder erfolgt aufgrund von internen Zielvereinbarungen, in denen auf hochrangige Publikationen und Projekteinreichungen abgezielt wird.	2010: Verhandlung von internen Zielvereinbarungen mit den Forschungsfeldern und Beginn der Förderung Bis 2012: Umsetzung der Maßnahmen
B.3.3	Abstimmung über Forschungsvorhaben mit anderen Medizinischen Universitäten	Bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Forschungsfelder und deren Teilprojekten wird auf Alleinstellung (gegenüber den Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck) geachtet, um Redundanzen zu vermeiden. Bei Forschungsgebieten, in denen sinnvoller Weise alle drei Universitäten aktiv sind, sollen innerösterreichische Synergien genutzt werden. Zu diesem Zweck werden die Entwicklungspläne der Medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck in die Betrachtungen zur weiteren Entwicklungsplanung der Medizinischen Universität Graz im Sinne einer Prüfung auf allfällige Redundanzen und Synergienmöglichkeiten einbezogen und diesbezügliche Abstimmungsgespräche geführt.	2010: Prüfung der Entwicklungspläne der anderen Medizinischen Universitäten auf allfällige Redundanzen und Synergienmöglichkeiten sowie Abstimmungsgespräche
B.3.4	Vorantreiben der Abstimmung des Forschungsprofils hinsichtlich Profilentwicklung für den Standort Graz (Exzellenzinitiative)	Die örtliche und in vielen Teilbereichen vorhandene inhaltliche Nähe der drei Universitäten Medizinische Universität Graz/ Technische Universität Graz/ Universität Graz legen gemeinsame Aktivitäten zur Profilbildung des Universitätsstandortes Graz nahe (siehe bestehende Kooperationen bzgl. LBI Klin.-Forensische Bildgebung, TCM-Forschungszentrum, MRT, Human Performance Research). Hier sollen Synergien in der Forschung genutzt werden (z.B. Abstimmung bei Anschaffung von Großgeräten, Zugänglichmachung für andere Universitäten) und in ausgewählten Themenbereichen universitätsübergreifende kritische Massen gebildet werden. Weiters gilt es, Fachgrenzen zu überwinden und fachübergreifendes Arbeiten zu ermöglichen.	2010-2012 (abhängig vom Einreichtermin): Beteiligung an einem gemeinsamen Antrag im Rahmen der FWF-Exzellenzcluster-Initiative (> Ziel B.5.4)
B.3.5	Weiterer Ausbau der Biobank zu einer überregionalen Forschungsinfrastruktur	Die Biobank (BB), die von vielen Seiten (u.a. Wissenschaftsrat) als wichtige Ressource mit großem Potential erkannt wird und bedeutend für die Forschungsfelder ist, wird als überregionale Forschungsinfrastruktur etabliert. Nach der Zertifizierung 2009 werden für die LV-Periode folgende Schritte festgelegt: Ausbau der BB-Infrastruktur; Teilnahme am BBMRI-Prototyp-Netzwerk als österr. Vertreter; Ausweitung der Aktivitäten auf das gesamte LKH-Univ.Klinikum bzw. auf Krankenanstalten der KAGes; Vorreiterrolle beim Aufbau eines SO-europ. BB-Netzwerkes, Durchführung eines spezifischen Projektes, Etablierung eines Kompetenzzentrums auf Basis der BB. Im Sinne des österreichischen Angebotes im Rahmen des ESFRI-Forums (Brüssel, 02.10.2009), dass Österreich europäisches Zentrum für die Biobank-Infrastruktur wird, wird die Medizinische Universität Graz die diesbezüglichen Maßnahmen auf institutioneller Ebene (Biobank der Medizinischen Universität Graz), nationaler Ebene (Koordination der nationalen Biobank-Aktivitäten) sowie auf europäischer Ebene (BBMRI-Projekt, Sekretariat zur Etablierung eines globalen Netzwerkes nach OECD-Richtlinien) implementieren und vorantreiben. Die Medizinische Universität Graz beabsichtigt, Teile dieses Projektes im Rahmen einer Gestaltungsvereinbarung zu beantragen.	2010 - 2012 Aufbau der Infrastruktur

4. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
B.4.1	Durchführung der Forschungsevaluierung nach Evaluierungskonzept	Neben dem laufenden Forschungsleistungsmonitoring werden die wissenschaftlichen Einheiten entsprechend dem vorliegenden Konzept evaluiert. Von den Evaluierungsergebnissen abgeleitete Maßnahmen fließen in den Zielvereinbarungsprozess ein.	2010: Evaluierungsberichte 5 Einheiten 2011: Evaluierungsberichte 8 Einheiten 2012: Evaluierungsberichte für 12 Einheiten
B.4.2	Mitgliedschaft bei der Agentur für wissenschaftliche Integrität	Die Medizinische Universität Graz ist Gründungs- und Vorstandsmitglied. Durch die aktive Mitgliedschaft bei der Agentur für wissenschaftliche Integrität wird – zusätzlich zur universitätsinternen Ombudsstelle für wissenschaftliche Qualitätssicherung – eine Basis geschaffen, um etwaigen Fällen von wissenschaftlichem Fehlverhalten adäquat begegnen zu können. Die Mitgliedschaft gilt unbefristet und wird jedenfalls während der Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012 aufrecht erhalten werden.	Aufrechterhaltung 2010 - 2012
B.4.3	Weiterer Ausbau der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) in der Forschung	Die bereits in der letzten LV-Periode implementierte Leistungsorientierte Mittelverteilung (LOM) als wesentlicher Teil der internen Forschungsfinanzierung soll weiter ausgebaut werden.	2010: Review der Kriterien; s. Ziel unter Pkt. 5 2011: s. Ziel unter Pkt. 5 2012: s. Ziel unter Pkt. 5
B.4.4	Strategische und systematische Planung des Forschungsinfrastrukturbedarfs (Roadmap)	Die Medizinische Universität Graz hat erfolgreich zentrale Forschungsinfrastruktur aufgebaut und in Core Facilities im ZMF den ForscherInnen zugänglich gemacht. Das ZMF und sein Organisationskonzept wurden vom Wissenschaftsrat als herausragend und als Referenz im Vergleich der Österr. Medizinischen Universitäten. beurteilt. Um weiter einen effizienten Ressourceneinsatz zu sichern, ist eine strategische und systematische Planung des Forschungsinfrastrukturbedarfs unter Berücksichtigung der Bedarfe der Forschungsfelder unerlässlich. Besonders die Entscheidung, ob Infrastruktur in Core Facilities oder in wiss. Organisations-Einheiten realisiert wird, bedarf langfristiger Abstimmung. Die Infrastrukturplanung wird in Form einer „Roadmap“ erstellt und umgesetzt.	2010: Ersterstellung einer Infrastruktur-Roadmap 2010 bis 2012: laufende Adaptierung und Umsetzung der in der Roadmap festgelegten Forschungsinfrastrukturen
B.4.5	Geschäftsordnungen für Forschungsfelder	Zur organisatorischen Ausgestaltung der Forschungsfelder werden Geschäftsordnungen (GO) erstellt und implementiert.	2010: Muster-GO Bis 2012: GO für alle Felder in Kraft

5. Ziele in Bezug auf Forschung

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
B.5.1	Förderanteil Medizinische Universität Graz (% der autonomen FWF-Mittel)	Prozentsatz	0,68	1,2	1,3	1,4
B.5.2	Steigerung der überwiesenen Mittel	Betrag in Tausend Euro	805	900	1000	1100
B.5.3	Forschungsevaluierung	Anzahl der OrgEinheiten/ Sub-OrgEinheiten, über die ein Evaluierungsbericht vorliegt (jahresbezogen)	0	5	8	12
B.5.4	Beteiligung an der FWF-Exzellenzinitiative in Abstimmung mit Universitäten am Standort	Beteiligung an einem Antrag im Rahmen der FWF-Exzellenzcluster-Initiative (jahresbezogen)	0	1 (oder 2011 bzw. 2012 abhängig vom Einreichtermin)	siehe 2010	siehe 2010

C1. Studien

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Der Entwicklungsplan der Medizinischen Universität Graz hält unter „Entwicklungsziele Lehre“ grundsätzlich fest, dass Exzellenz in der Lehre – so wie in Forschung und Patientenbetreuung – im Leitbild der Medizinischen Universität Graz als gleichwertiges Entwicklungsziel angesehen wird. Wesentliche Meilensteine auf diesem Weg sind mittlerweile bereits erreicht worden. Dies kann dokumentiert werden durch eine Reihe von externen Qualitätsüberprüfungen (Akkreditierung Human- und Zahnmedizin durch ACQUIN, derzeit Zertifizierung des Leistungsbereichs Studium und Lehre durch AQA) ebenso wie durch eine Fülle von internen Maßnahmen (OSKE Prüfung, Clinical Skill Center, Qualifikationskonzept für Lehrende, verpflichtende Teilnahme am Progress Test Medizin). Wesentliche Teile dieses Weges aber sind noch zu gehen und stellen wichtige Eckpunkte der vorliegenden Leistungsvereinbarung dar.

Einhaltung der vereinbarten Studienplätze – Abbau bestehender Wartelisten

Seit dem Studienjahr 2008/09 wird aufgrund des erfolgreichen kompletten Abbaus der Warteliste Humanmedizin die vereinbarte Studierendenzahl von 360 (Human- und Zahnmedizin) aufgenommen. In der Zahnmedizin besteht trotz der rigorosen Studienplatzbeschränkungen seit 2005 und der Aufstockung der Kapazitäten im 3. Studienabschnitt um 50% nach wie vor eine Warteliste. Durch eine restriktive Aufnahmepolitik und eine Weiterführung der Kapazitätsausweitung (108 statt 72 Plätze) soll die Warteliste im dritten Abschnitt des Diplomstudiums Zahnmedizin bis Ende 2012 halbiert werden. Eine weitere Kapazitätssteigerung ist hier leider unmöglich.

Heranführung der durchschnittlichen Studiendauer an die vorgesehene Mindestdauer;

Senkung der Drop out Rate

Die Einführung der Auswahlverfahren hat in der Humanmedizin sehr drastische Verbesserungen bewirkt. So konnte der Early Drop out im ersten Studienjahr von früher etwa 40% auf durchschnittlich 5% gesenkt werden. Die Rate der Studierenden, die den ersten Studienabschnitt in den dafür vorgesehenen zwei Semestern abschließen, konnte von etwa 20% vor Auswahlverfahren auf 65-80% gesteigert werden. Eine endgültige Beurteilung der Daten bezogen auf das Gesamtstudium kann erst in einigen Jahren gegeben werden; die bisherigen Daten sind sehr vielversprechend. Die Early Drop out Rate wird daher weiter beobachtet.

Die Medizinische Universität Graz wird entsprechende Erhebungen für die Gründe von Studienabbrüchen und Aktivitäten zur Verbesserung der Abschlussquoten durchführen.

Erleichterung der innerösterreichischen Mobilität von Studierenden

Die Unterschiedlichkeit der Curricula an den drei öffentlichen österreichischen Medizinischen Universitäten erschwert den innerösterreichischen Studienortwechsel. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurde zwischen diesen drei Medizinischen Universitäten vereinbart, einen Tausch von Studienplätzen zwischen den Universitäten ohne weitere Hürden zu akzeptieren. Weiters hat die Medizinische Universität Graz bereits klare Anrechnungsrichtlinien beschlossen und umgesetzt, die im Fall des Wechsels

von der Medizinischen Universität Innsbruck bzw. der Medizinischen Universität Wien zur Medizinischen Universität Graz die Anerkennung der erbrachten Studienleistungen regeln. Es ist geplant, mit den beiden anderen Universitäten die diesbezüglichen Verhandlungen weiterzuführen.

Bachelorstudium

Angeregt durch die jüngste Gesetzesänderung, die ein Bachelorstudium auch im Bereich der Medizin zulässt, wurde nach intensiver Diskussion beschlossen, das eigentliche Medizinstudium weiterhin als einheitliches, sechsjähriges Diplomstudium anzubieten. Darüber hinaus soll versucht werden, gemeinsam mit der Universität Graz und der Technischen Universität Graz ein breit angelegtes, gesundheitswissenschaftliches Bachelorstudium aufzubauen und bis 2012 ein Konzept zu erarbeiten. Hierbei wird jedenfalls auch die weitere Gestaltung des Bachelorstudiums Gesundheits- und Pflegewissenschaft mitzudenken sein.

Doktoratsstudien

Sowohl das bestehende PhD-Studium „Molecular Medicine“ als auch die dreijährige Form des Doktoratsstudiums der Medizinischen Wissenschaft folgen den qualitativen Empfehlungen der Salzburger Prinzipien zur Gänze. Da das dreijährige Dr. sci. med. –Studium ein Forschungsdoktorat darstellt, wird angestrebt, die bereits bestehende Gleichwertigkeit mit dem PhD-Studium künftig auch durch die Verleihung des akademischen Grades PhD zum Ausdruck zu bringen.

Kooperation mit Schulen etc.

Die Medizinische Universität Graz nimmt sehr aktiv an allen laufenden Programmen teil, die das Interesse von Kindern und Jugendlichen an einem Studium wecken bzw. fördern sollen (Kinderuni, Junioruni, Girl's Day). Darüber hinaus bemüht sich die Medizinische Universität Graz sehr intensiv, SchülerInnen bzw. auch die Lehrkräfte der letzten Klassen der Sekundarstufe über die Anforderungen des Auswahlverfahrens bestmöglich zu informieren. Weiters unterstützt die Medizinische Universität Graz das Projekt „SchülerInnen an die Unis“. Derartige SchülerInnen werden als außerordentliche Studierende zugelassen und es ist ihnen ausnahmsweise auch der Besuch von Lehrveranstaltungen mit immanenter Prüfungscharakter gestattet.

Neue Medien in der Lehre

Die Medizinische Universität Graz hat Dank großzügiger Anstoßfinanzierungen seitens des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung in den letzten Jahren höchst erfolgreich den „Virtuellen Medizinischen Campus Graz“ (VMC) aufgebaut. Dieser ist in das gesamte Lehrangebot so tiefgreifend integriert, dass sein weiteres Bestehen und die notwendigen technologischen Weiterentwicklungen für die Curricula im Studien- ebenso wie im Weiterbildungsbereich unabdingbar sind. Der VMC ist für die Medizinische Universität Graz ein fixer Bestandteil in Lehre und Weiterbildung. Die Medizinische Universität Graz betreibt eine entsprechende Vernetzung zur Weiterentwicklung dieses Themas.

Schaffung von berufsbegleitend organisierten Studienangeboten

Gemäß der Stellungnahme des BMWF vom 5. August 2009 sind in die Leistungsvereinbarung die Entwicklung und das Angebot mindestens eines berufsbegleitend organisierten Masterstudiums bis 2012 aufzunehmen. Entsprechend dem Bologna-Prozess sind Masterabschlüsse, die im Rahmen von postgradualen Lehrangeboten erworben werden (Universitätslehrgänge), mit den Masterabschlüssen aus „Regelstudien“ gleichwertig. Die Medizinische Universität Graz bietet bereits derzeit hochwertige Universitätslehrgänge mit Masterabschluss an, die allesamt berufsbegleitend organisiert sind, und wird dieses Angebot jedenfalls auch in der kommenden Leistungsvereinbarungsperiode ausweiten.

2. Verzeichnis der eingerichteten ordentlichen Studien im Sinne des § 7 UG 2002 (Stand WS 2008/09)

- Diplomstudium Humanmedizin
- Diplomstudium Zahnmedizin
- Rigorosenstudium Medizin (auslaufend)
- Bachelorstudium Gesundheits- und Pflegewissenschaft
- Masterstudium Gesundheits- und Pflegewissenschaft
- Doktoratsstudium der medizinischen Wissenschaft (zweijährig; auslaufend)
- Doktoratsstudium der medizinischen Wissenschaft (dreijährig)
- PhD-Studium Molecular Medicine (dreijährig)

3. Vorhaben im Studienbereich (insbesondere Neueinrichtung und Auflassung von Studien) einschließlich Vorhaben zur Heranbildung von besonders qualifizierten Doktoranden und Postgraduierten

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
C1.3.1	PhD-Programme	Weitere Absicherung des bestehenden PhD-Programms MOLECULAR MEDICINE Einrichtung eines PhD-Programms BRAIN AGING – DAMAGE & REPAIR Einrichtung eines PhD-Programms NURSING SCIENCE	Start 2010/11 Start 2010/11
C1.3.2	Umbau des Dr.sci.med.-Studiums zu einem PhD-Studium	Die bereits bestehende Gleichwertigkeit mit dem PhD-Studium künftig auch durch die Verleihung des akademischen Grades PhD zum Ausdruck zu bringen	2010 - 2012: Abschluss einer Zielvereinbarung
C1.3.3	Weiterentwicklung im Bereich Gesundheits- & Pflegewissenschaft	Kooperation mit dem Land Steiermark zur Hebung der Employability von Studierenden ohne DGKS/DGKP-Diplom. Aufgrund des freien Hochschulzugangs befinden sich unter den Studierenden des Bachelorstudiums Gesundheits- und Pflegewissenschaft viele Personen, die kein DGKS-/DGKP-Diplom besitzen. Bereits jetzt gibt es eine Kooperation mit dem Land Steiermark, wo solchen AbsolventInnen die Möglichkeit geboten wird, die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in einem verkürzten Kurs nach dem Studium nachzuholen und so das Diplom zu erwerben. Derzeit laufen intensive Gespräche mit dem Land, deren Ziel ein simultanes Angebot der Berufsausbildung und des Bachelorstudiums ist. Die Medizinische Universität Graz bemüht sich, dieses Studium berufsbegleitend anzubieten.	2010: Vereinbarung mit dem Land Steiermark. Dieses Vorhaben ist sehr stark von den politischen Rahmenbedingungen und den Verhandlungen mit dem Land Steiermark abhängig.

4. Vorhaben in der Lehr- und Lernorganisation

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
C1.4.1	Weiterer Abbau der Warteliste Zahnmedizin	Die bestehende Warteliste vor dem 3. Studienabschnitt Zahnmedizin soll durch restriktive Aufnahmepolitik und Weiterführung der Kapazitätsausweitung (108 statt 72 Plätze) abgebaut werden.	2011/12
C1.4.2	Erweiterung des Clinical Skills- und OSKE-Zentrums	Das bestehende Clinical Skills- und OSKE-Zentrum soll weiter ausgebaut werden, um klinische ärztliche Fertigkeiten zu erlernen, zu üben und zu prüfen.	2010 - 2012
C1.4.3	Implementierung von nicht-strukturgebundenen Professuren mit Schwerpunkt in der Lehre	Zur Optimierung und Weiterentwicklung der Curricula und der Lehre sollen Professuren mit Schwerpunkt Lehre implementiert werden (§ 99 Professuren).	2010 - 2012
C1.4.4	Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens	Das Auswahlverfahren soll laufend weiterentwickelt werden, z.B. durch die Inkludierung von Situational Judgement Tests, um neben naturwissenschaftlichen Kenntnissen auch andere Dimensionen abzufragen und dadurch vielleicht zur Reduktion des Gender Gaps beizutragen. Darüber hinaus werden Informationsveranstaltungen zu den Inhalten des Auswahlverfahrens angeboten, die besonders Maturantinnen die Anforderungen des Auswahlverfahrens näher bringen sollen. Die Medizinische Universität Graz steht mit der Medizinischen Universität Wien und der Medizinischen Universität Innsbruck in stetem Austausch bezüglich einer möglichen Harmonisierung des Auswahlverfahrens. Die Medizinische Universität Graz ist bereit, die eigene Aufbauarbeit und die gewonnenen Erkenntnisse gemeinsam mit den anderen beiden Standorten weiter zu entwickeln.	Situational Judgement Test: AWV 2012

5. Vorhaben zur Qualitätsicherung / Evaluierung und Ergebnisse der Auswertungen der Lehrveranstaltungsbeurteilungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
C1.5.1	Akkreditierung des bestehenden PhD-Studiums	Das PhD-Programm Molecular Medicine soll akkreditiert werden.	2011
C1.5.2	Sicherung der Professionalisierung der Lehre durch MME- Ausbildung	Seit dem Studienjahr 2007/08 wird Lehrenden der Medizinischen Universität Graz die Ausbildung zum MME ermöglicht. Zur Sicherung der Professionalisierung und Qualität der Lehre soll dies weiterhin ermöglicht werden.	2010
C1.5.3	Aufrechterhaltung des QM-Systems	Die Medizinische Universität Graz hat in der ablaufenden LV-Periode 2007/09 wesentliche Ziele aus diesem Themenbereich erreicht: Die Diplomstudien Human- und Zahnmedizin wurden durch ein ausländisches Akkreditierungsinstitut (ACQUIN, Deutschland) erfolgreich akkreditiert; die Zertifizierung des Gesamtbereichs Studium und Lehre durch AQA erfolgt derzeit. Zur externen Absicherung der Effektivität der Lehre wurde eine verpflichtende, mindestens zweimalige Teilnahme der Studierenden der Humanmedizin am deutschen Progress Test Medizin im Studienplan verankert. Außerdem hat sich die Medizinische Universität Graz 2009 erstmals dem CHE-Ranking unterzogen. Der erreichte Standard muss abgesichert und laufend optimiert werden.	Leistungsbereich Studium, Lehre und Weiterbildung bis Ende 2010 zertifiziert.

6. Ziele in Bezug auf Studien

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
C1.6.1	Implementierung von nicht-strukturenbundenen Professuren mit Schwerpunkt in der Lehre	Anzahl der Professuren (kumulativ § 98 und 99)	1	2	3	4
C1.6.2	Erweiterung des Clinical Skills- und OSKE-Zentrums	Anzahl der angebotenen Stationen (kumulativ)	0	6	8	10
C1.6.3	Steigerung der AbsolventInnenzahlen des PhD- bzw. Dr. sci. med.-Studiums	Anzahl der AbsolventInnen (jahresbezogen)	SJ 07/08: 11	SJ 09/10: 15	SJ 10/11: 18	SJ 11/12: 22

C2. Weiterbildung

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Im Sinne der Nachhaltigkeit, die die Medizinische Universität Graz bei all ihren Aktivitäten anstrebt, ist Lebenslanges Lernen ein zentrales Thema in Studium und Lehre. Die Universität ist bestrebt, ein immer breiter gefächertes Weiterbildungsangebot für alle Altersstufen und verschiedene Interessenslagen anzubieten. Dieses reicht vom Teddybär-Krankenhaus, über die Kinder- bzw. Junior Uni und Vorträgen für Erwachsene bis hin zu qualitativ hochwertiger Weiterbildung durch Universitätslehrgänge und Alumni-Programmen. Ziel dabei ist, als Universität nicht ausschließlich formales Lernen durch das Angebot von Studien- und Lehrgängen zu ermöglichen, sondern durch frühes Heranführen und Vernetzung von Lehr-Lernkulturen auch nicht formales und informelles Lernen zu fördern.

Einen besonderen Schwerpunkt stellt Lebenslanges Lernen bei unseren internationalen Bildungsaktivitäten dar. Seit bestehen des EU-Projekts „Lebenslanges Lernen“ beteiligt sich die Medizinische Universität Graz an diesem in beträchtlichem Umfang durch Mobilitätsprogramme, teaching assignment, staff training, uvm. Um diese Aktivitäten weiter auszubauen, hat sich die Universität für eine EU-Grundtvig Lernpartnerschaft zum Thema Nachhaltigkeit und Wohlbefinden beworben und wurde als teilnehmende Universität ausgewählt. Mit August 2009 startet das Projekt in Kooperation mit der University of Gloucestershire, United Kingdom und dem State Provincial Office of Western Finland, Department for Social Welfare and Health Services unter dem Titel „Relationships between Sustainability and Well-being through European Lifelong Learning“.

Die Medizinische Universität Graz will ein attraktives Angebot postgradualer Fortbildung auf qualitativ höchstem Niveau anbieten. Die 2008 neu geschaffene Abteilung Weiterbildung soll das professionelle Management von Universitätslehrgängen und universitären Fortbildungsveranstaltungen weiter vorantreiben. Das bestehende Weiterbildungsangebot der Institute und Kliniken wurde unter der Dachmarke Postgraduate School zusammengefasst und wird weiter ausgebaut, verbessert und gezielt vermarktet. Ein Schritt dahin stellt die erfolgreich gestartete Zusammenarbeit mit der Österreichischen Ärztekammer hinsichtlich der Diplomfortbildungsprogramm-Punkte für Ärztinnen und Ärzte dar. Regelmäßige Evaluierungen der Universitätslehrgänge bilden auch in Zukunft eine wichtige Säule der Qualitätserhaltung und -verbesserung.

Durch die Kooperation mit der universitären Weiterbildungsplattform AUCEN, an deren Veranstaltungen MitarbeiterInnen regelmäßig teilnehmen, sowie Austausch auf nationaler und internationaler Ebene wird weiterer wichtiger Input für die genannten Ziele erwartet.

2. Verzeichnis der Universitätslehrgänge (Stand WS 2008/09)

- Master of Public Health (MPH)
- Master in Kardiorespiratorischer Physiotherapie (MSc)
- Master für Ärztinnen und Ärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst (Master of Advanced Studies Öffentlicher Gesundheitsdienst)
- Universitätslehrgang für Medizinische Führungskräfte
- Universitätslehrgang Public Health im Pflegewesen
- Universitätslehrgang Interdisziplinäre Frühförderung und Familienbegleitung
- Universitätslehrgang Klinischer Prüfarzt/Klinische Prüfarztin
- Universitätslehrgang Dermoscopy (internationaler E-Learning Lehrgang)

3. Vorhaben im Weiterbildungsbereich einschließlich Vorhaben zur Heranbildung von besonders qualifizierten Postgraduierten

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
C2.3.1	Weiterer Ausbau der Universitätslehrgänge	Das breite Know-How der Mitarbeiterinnen der Medizinischen Universität soll – gegebenenfalls in Kooperation mit anderen Trägerinstitutionen und unter Heranziehung von E-Learning Möglichkeiten – im Rahmen von Universitätslehrgängen angeboten werden. Inhaltliche Details werden in den Begleitgesprächen abgestimmt.	2010-2012: 3 neue Lehrgänge

4. Vorhaben in der Lehr- und Lernorganisation

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
C2.4.1	Ausbau der Weiterbildungs Dachmarke Postgraduate School und Evaluierung der Universitätslehrgänge	Das unter der Dachmarke zusammengefasste Weiterbildungsangebot wird weiterhin ausgebaut und durch gezielte Marketingmaßnahmen soll die Medizinische Universität Graz als Weiterbildungsinstitution etabliert werden. Weiters soll eine Befragung aller TeilnehmerInnen an Universitätslehrgängen zur Lehrveranstaltungsqualität durchgeführt werden, um daraus resultierend Veränderungsprojekte einzuführen	2011
C2.4.2	Entwicklung einer LLL-Strategie	Auf Basis der bestehenden Aktivitäten und Vorhaben sowie unter Bezugnahme auf die LLL-Charta der EUA wird bis 2012 eine LLL-Strategie formuliert.	2010 - 2012

5. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung und Ergebnisse der Auswertungen der Lehrveranstaltungsbeurteilungen

Kein Vorhaben geplant.

6. Ziel in Bezug auf Weiterbildung

Nr.	Ziel	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
C2.6.1	Erhalt und Ausbau von Universitätslehrgängen	Anzahl der ULG (kumulativ)	8	9	10	11

D. Gesellschaftliche Zielsetzungen

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Im Entwicklungsplan sind folgende strategische gesellschaftliche Zielsetzungen genannt:

- Nachhaltige Kommunikation unserer Kompetenzen und Leistungen
- Entwicklung und Etablierung neuer Lehrangebote (insb. postgraduelle Ausbildung)
- Gewährleistung faktischer Chancengleichheit
- Durchgehende Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizin

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Ein besonderes Anliegen betrifft eine gezielte Unterstützung von Frauen in der flexiblen Kinderbetreuung. Ein auf die Arbeitswelt einer Medizinischen Universität abgestimmtes Angebot an Kinderbetreuung dient sowohl den Eltern als auch der Medizinischen Universität Graz als Arbeitgeberin.

Anspruchsberechtigt sollen prioritär ForscherInnen und PhD-Studierende sein, die insbesondere in wichtigen Berufsphasen (Dissertationsphase, Habilitationsphase) für von ihnen zu betreuende Kinder unter 12 Jahren eine externe Betreuung (z.B. Tagesmutter, Ganztagskindergarten etc.) nutzen wollen, um mehr Zeit für ihr wissenschaftliches Projekt zur Verfügung zu haben. Die Einzelheiten sind in einer Richtlinie zu regeln.

Im Hinblick auf die sich erweiternden Aufgaben des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen werden zur Unterstützung des Arbeitskreises von der Medizinischen Universität Graz sinnvolle Lösungen zur Sicherstellung der Ressourcen angestrebt.

Zentrum für Wissens- und Technologietransfer in der Medizin (ZWT)

Die Medizinische Universität Graz plant gemäß Entwicklungsplan die Gründung eines Zentrums für Wissens- und Technologietransfer (ZWT) in der Medizin, welches die zielgerichtete Kooperation zwischen wissenschaftlicher Forschung an der Universität und deren wirtschaftliche Umsetzung gemeinsam mit Unternehmen ermöglichen soll. In diesem – in örtlicher Nähe zum LKH-Univ.Klinikum und damit zum bereits bestehenden ZMF I sowie zum zukünftigen Campus zu errichtenden – Gebäude sollen Raum und Infrastruktur für universitäre Unternehmensausgründungen (Spin-offs) sowie für nationale und internationale Unternehmensansiedlungen aus dem Fachbereich der Medizin, Biomedizin und Life Sciences zur Verfügung gestellt werden.

Anhebung des Frauenanteils bei Professuren

Bei § 98-Professuren werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und dem Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Qualifikation männlichen Bewerbern vorgezogen. Die derzeitige Bewerberlage weist allerdings nach wie vor einen äußerst geringen Frauenanteil auf, sodass nicht abgeschätzt werden kann, in wie vielen Berufungsprozessen eine Frau gleich oder besser qualifiziert sein wird als der beste männliche Bewerber.

Bei den Habilitationen, Assistenzprofessuren, Assoziierten Professuren und § 99-Professuren wird in Summe ein Anteil von 40 % Frauen bis 2012 angestrebt.

Damit sollen die Voraussetzungen für die Erhöhung des Professorinnenanteils gesetzt werden.

2. Vorhaben im Bereich der Frauenförderung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D.2.1	„Karrierelinks“	Programm und Maßnahmenkatalog (einschl. Cross-Mentoring) zur Anhebung der Frauenanteile insbesondere in den einzelnen Ausbildungs- und Karrierephasen des wissenschaftlichen Personals. Besonderes Augenmerk wird auf jene Bereiche gelegt, in denen im Gender Impact Assessment die geringste Frauenquote bestand Modul 1: Personalentwicklung Modul 2: „Gender in die Lehre“ Modul 3: Work Life Balance Modul 4: Datenerhebung/ Struktur/ Prozess- und Ergebnisevaluation Modul 5: Querschnittsmaterie	Pilotphase: 01.01.2010 bis 01.01.2012 Zwischenberichte für alle Module: Ende Q2 und Q4 Endbericht u. Ergebnisevaluation: Q2 2012
D.2.2	Zielvereinbarungen als Frauenförderinstrument	Angestrebt wird die Anhebung der Frauenquote mittels des Instrumentes der Zielvereinbarung mit den einzelnen Organisationseinheiten. Das Angebot der Unterstützung bei Formulierung, Auswahl und Umsetzung der mit dem Rektorat vereinbarten Jahresziele wird weiterentwickelt und ins Gender-Controlling implementiert.	Geplante Umsetzung bis 2010
D.2.3	Frauen- bzw. Familienförderung als integrativer Bestandteil der Personalentwicklung	Alle Teilbereiche der Personalentwicklung beziehen den Gedanken der Frauen- bzw. Familienförderung aktiv mit ein. So wird z.B. die Ansprache von Frauen in Stelleninseraten attraktiver gestaltet, erfolgreiche Frauen werden bei Einführungsveranstaltungen als Rollenvorbilder eingeladen, verpflichtende Schulungen für Führungskräfte im Bereich Gender & Diversity werden angeboten und karentzierte Mütter u. Väter können alle internen Weiterbildungen kostenlos besuchen u.v.a.m.	2010 - 2012
D.2.4	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Weiterführung und Ausbau des dem Researchprogramm angepassten Konzepts an flexibler und bedarfsorientierter Kinderbetreuung für Studierende und MitarbeiterInnen mit unterstützendem Familienmentoring. Eine feste Forschungskooperation mit dem Marie-Meierhof-Institut Zürich für das Kind besteht bereits. Angebote für Karentzierte und WiedereinsteigerInnen.	2010 - 2012
D.2.5	Gender Budgeting	Schrittweiser Aufbau mittels interdisziplinärer Arbeitsgruppe, Workshops, externe Beratung und Implementierung des Gender Budgeting in den laufenden Budgetierungsprozess an der Medizinischen Universität Graz unter Einbeziehung des Controllings, der Personalentwicklung, der gender unit, des Forschungsmanagement und des Qualitätsmanagements. Geplant ist folgender Bereich: Personalkosten/Vollzeitäquivalent nach Stellenplankategorien (Grundgehälter, Zulagen, Nebengebühren, Mehrarbeit etc.).	2010 Definition und geschlechterdifferenzierte Analyse, Kennzahlentwicklung 2011/2012 Bewertung, Ableitung der Konsequenzen, Setzen von Maßnahmen

3. Vorhaben in Bezug auf Studien- und Weiterbildungsangebote für Studierende mit besonderen Bedürfnissen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D.3.1	Laufender Ausbau und Optimierung des VMC-Angebots	Das ständig ansteigende Angebot an Lernobjekten und eine gewisse Ersetzung von Präsenzlehre durch virtuelle Module gemeinsam mit der ständig verbesserten Usability und Interaktivität des VMC Graz verstärkt die Möglichkeiten zur orts- und zeitunabhängigen Nutzung des Studienangebots.	2010 - 2012

4. Vorhaben zur Integration und Gleichstellung von gesundheitlich beeinträchtigten Studierenden

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D.4.1	Servicestelle für Uni-versitätsangehörige mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung	Einrichtung einer Servicestelle für Menschen mit besonderen Bedürfnissen (MitarbeiterInnen, Studierende...), sowie Einrichtung eines Behindertenbeirats.	2010

5. Vorhaben zum Ausbau des Wissens- und Technologietransfers

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D.5.1	Antragsstellung in technologietransfer-relevanten Programmen (abhängig von Ausschreibungen)	Die Medizinische Universität Graz wird sich verstärkt in der Beantragung von Projekten aus den für den Technologietransfer relevanten Förderprogrammen engagieren (COMET, CDG, LBI etc.)	2010 - 2012
D.5.2	Technologietransfer inkl. Ausarbeitung einer langfristigen operationalisierbaren Patent- und Verwertungsstrategie	Ausarbeitung einer langfristigen operationalisierbaren Patent- und Verwertungsstrategie, insbesondere unter Berücksichtigung der „IP-Recommendation“ (Empfehlung der Europäischen Kommission zum Umgang mit geistigem Eigentum bei Wissenstransfertätigkeiten und für einen Praxiskodex für Hochschulen und andere öffentliche Forschungseinrichtungen) und Entschließung des Rates vom 30. Mai 2008 zum Umgang mit geistigem Eigentum bei Wissenstransfertätigkeiten und für einen Praxiskodex für Hochschulen und andere öffentliche Forschungseinrichtungen sowie der diesbezüglichen Stellungnahme des Forum Forschung der uniko. Die Universität wird ihre Bemühungen zur Bewusstseinsbildung bei ForscherInnen betreffend IPR und deren wirtschaftliche Verwertung fortführen. Das Programm uni:invent wird fortgeführt.	Beteiligung an uni:invent bzw. einem Nachfolgeprogramm von uni:invent über die gesamte Laufzeit 2010: Erstes Konzept einer Gesamtstrategie 2010-2012: Wahrung der Rechte der MUG durch entsprechende Regelungen in forschungsrelevanten Verträgen und Schutz des Geistigen Eigentums der MUG durch Patentanmeldungen, 2010-2012: Vertretung der MUG auf jährlich mind. drei fachrelevanten Messen 2011: Anpassung der Strategie in Zusammenarbeit mit dem BMWF im Rahmen von halbjährlichen „Begleitgesprächen“. 2012: Vorliegen einer Strategie und beginnende Implementierung. Ziel: 3 erteilte und aufrechte Patente bis zum Ende des Leistungsvereinbarungszeitraums
D.5.3	Fortsetzung des Engagements im Rahmen von Beteiligungen	Die Universität ist derzeit an folgenden Gesellschaften beteiligt: - Human Technology Styria GmbH (HTS-Cluster) - BioNanoNet GmbH - Science Park Graz GmbH (AplusB-GründerInnenzentrum) Diese Beteiligungen sollen aufgrund der bisherigen erfolgreichen Zusammenarbeit fortgesetzt und bei Bedarf ergänzt werden.	Aufrechterhaltung dieser Beteiligungen bis zum Ende der Leistungsperiode
D.5.4	Ausbau des Alumni-Service	Das Alumni-Service der Medizinischen Universität Graz wurde vor 2 Jahren etabliert und konnte in diesem überschaubaren Zeitraum eine große Anzahl Mitglieder gewinnen. Rund 1.420 Mitglieder werden regelmäßig über Aktuelles an der Medizinischen Universität Graz informiert und zu Veranstaltungen eingeladen. Nach der intensiven Aufbauarbeit (Adressdatenbank, Organisation Jahrgangstreffen u.ä.) konzentrieren sich die Aktivitäten auf die Mitgliedergewinnung jüngerer Alumni sowie auf einen Ausbau an zielgruppengerechten Informationen.	2010 - 2012

25

6. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D.6.1	Gleichstellungscontrolling	Aufbauend auf der Basis des Gender Impact Assessment mit den Ergebnissen, die in der Broschüre blickpunkt:gender dargestellt wurden, werden erste Erfahrungen zu Verbesserungsmaßnahmen im Bereich der Gleichstellung mit Pilotorganisationen auf weitere Organisationseinheiten übertragen. Unterstützend erfolgt Beratung zur Umsetzung der in den Zielvereinbarungen festgesetzten Frauenförderungsmaßnahmen.	2010 - 2012
D.6.2	Erhöhung der Lehr- lingszahlen und Promoting der haus- internen Lehrberufe	Bekanntmachen der angebotenen Lehrberufe an der Medizinischen Universität Graz sowie Forcierung der Förderung in diesen Bereichen durch unterschiedliche Maßnahmen (Würdigung ausgezeichneter Lehrabschlüsse, Unterstützung bestehender und potentieller LehrlingsausbilderInnen, moderate Anhebung der Anzahl von Lehrstellen etc.).	2012
D.6.3	Einrichtung von Teaching Units im Bereich Gender Medicine	Einrichtung einer Teaching Unit Gender Medicine in der Lehre mit dem Ziel einer Bestandsaufnahme von genderspezifischen Inhalten in der derzeitigen Lehre und einer qualitativen und quantitativen Ausweitung des entsprechenden Angebotes	2010: Einrichtung einer Teaching Unit 2011: Einrichtung einer Teaching Unit 2012: Einrichtung einer Teaching Unit

7. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
D.7.1	Ausbau des Angebots von Kinderbetreuungsplätzen	Projekt Kindercampus (Finanzierung des Kindergartenprojekts vorausgesetzt), modulare Errichtung (Modul 1)	12	30	30	30 - 70
D.7.2	Implementierung von Gender Medicine in die Curricula der Medizinischen Universität Graz (Vorlesungen, Module, Symposien, Vorträge und Abschlussarbeiten)	Anzahl der Arbeiten Bakkalaureatsarbeiten (jahresbezogen)	5	5	5	5
		Masterarbeiten (jahresbezogen)	2	2	2	2
D.7.3	Erhöhung der Zahl der Lehrlinge	Anzahl der Lehrverträge	15	15	16	17
D.7.4	Steigerung der Frauenquote	Anteil Habilitandinnen	30 %	30 %	35 %	40 %
		Anteil Assistenzprofessorinnen	-	30 %	35 %	40 %
		Anteil Assoziierte Professorinnen	-	30 %	35 %	40 %
		Anteil § 99-Professorinnen	30 %	30 %	35 %	40 %

E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Seit ihrer Gründung ist die Medizinische Universität Graz bestrebt, ihren Studierenden und Lehrenden ein reichhaltiges Angebot an Studien- und Lehrmöglichkeiten im Ausland anbieten zu können und zur Stärkung des europäischen Bildungsraums beizutragen.

Zu diesem Zweck nimmt die Medizinische Universität Graz auch am Sokrates-Folgeprogramm, dem Programm für Lebenslanges Lernen teil und baut laufend die Kooperationen mit anderen teilnahmeberechtigten Institutionen aus. Neben der bisher üblichen Erasmus-Studierendenmobilität (SMS) wird künftig auch die Option genutzt, Studierendenmobilität in Form von geförderten Practical Placements an europäischen Institutionen zu steigern.

Weitere bilaterale Austauschprogramme und die aktive Teilnahme an internationalen Netzwerken (ASEA, EURASIA PACIFIC UNINET, CEEPUS) ermöglichen Auslandserfahrung in der ganzen Welt. Die Medizinische Universität Graz hat sich zum Ziel gesetzt, nachhaltige Universitätspartnerschaften aufzubauen und dabei darauf Wert zu legen, dass bilaterale Abkommen tatsächlich aktiv sind. Der starken Nachfrage entsprechend sollen vor allem auch Kooperationen mit Universitäten im englischsprachigen Raum ausgebaut werden.

In der derzeitigen Gestaltung der Wissensbilanz bzw. der Indikatoren für das formelgebundene Budget werden nur Studierendenmobilitäten gezählt, bei welchen – zumindest bisher – aufgrund ihrer Dauer der Studienbeitrag erlassen wurde. Im Bereich der Medizin sind einmonatige Famulaturen im Ausland besonders wünschenswert, die aber nicht unter diese Regelung fallen. Die Medizinische Universität Graz unterstützt ihre Studierenden organisatorisch und auch finanziell sehr stark bei solchen Auslandsfamulaturen (bereits etwa 40% der AbsolventInnen haben einen oder mehrere solcher Auslandsaufenthalte hinter sich), diese Anstrengung der Medizinischen Universität Graz wird aber leider „nicht sichtbar“. In Zukunft wird die Medizinische Universität Graz die Möglichkeit, für diesen Bereich eine „optionale“ Kennzahl in der Wissensbilanz anzuführen, nutzen.

2. Vorhaben zu mehrjährigen internationalen Kooperationen mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
E.2.1	Bereitstellung der Fodok-Eingabemaske auf Englisch	Um auch internationalen MitarbeiterInnen und insbesondere PhD-Studierenden der Universität das Erfassen ihrer Forschungsleistungen zu erleichtern, wird eine englischsprachige Eingabemaske inkl. Hilfetexten realisiert.	2011
E.2.2	Outgoing Mobilität und Visiting Scientists Program	Im Sinne der Unterstützung der Outgoing-Mobilität werden MitarbeiterInnen im Laufbahnmodell bzw. vor dem Eintritt in das Laufbahnmodell zielgerichtet und nachweislich über Möglichkeiten und Förderoptionen für Auslandsaufenthalte informiert. Das bestehende <i>Visiting Scientists Program</i> wurde aus einem Sponsoringvertrag finanziert, der Ende 2008 ausgelaufen ist. Die Kooperation soll verlängert und damit das <i>Visiting Scientists Program</i> vorerst bis Ende 2010 durch externe Mittel abgesichert werden. Für die Jahre 2011 bis 2012 wird ebenfalls eine Verlängerung angestrebt.	2010: Sponsoringvertrag in Kraft

3. Vorhaben zu gemeinsamen Studien- und Austauschprogrammen sowie zu Mobilität außerhalb von gemeinsamen Studien- und Austauschprogrammen für Studierende und das wissenschaftlich Personal

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
E.3.1	Weiterführung von Austauschprogrammen	Der starken Nachfrage entsprechend sollen auch weiterhin Kooperationen vor allem mit Universitäten im englischsprachigen und asiatischen Raum bestehen bleiben.	2012
E.3.2	Weiterführung Personal-mobilität (Fortbildung)	Durch die Teilnahme am Erasmusprogramm für Staff Trainings (im Rahmen des Programms für Lebenslanges Lernen) soll den MitarbeiterInnen der Medizinischen Universität Graz weiterhin die Möglichkeit geboten werden, sich in einwöchigen Aufenthalten an Partnerinstitutionen bzw. durch den Besuch von Fachkursen beruflich fortzubilden und Arbeitsabläufe zu vergleichen und zu optimieren.	2010

4. Vorhaben für ausländische Studierende und Postgraduierte (siehe Tabelle und Hinweis im Arbeitsbehelf)

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
E.4.1	Bedarfsorientierte Verbesserung des Serviceangebots	Auf Evaluation basierende Anpassung von Serviceleistungen (Hilfestellung bei der Erstellung des Studienprogramms, soziale und kulturelle Integration, Förderung von Sprachkursen) für ausländische Studierende, Postgraduierte und Lehrende	2010: Evaluation 2011 - 2012: Umsetzung des Angebots

5. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung (siehe Tabelle)

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
E.5.1	Evaluierung der Austauschprogramme	Erhebung der Zufriedenheit/Wünsche bzgl. der angebotenen Austauschprogramme mittels Fragebogen bzw. Erfahrungsbericht	2011: Evaluierung

6. Ziele in Bezug auf Erhöhung der Internationalität und Mobilität

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
E.6.1	Erhöhung der Zahl der AbsolventInnen die einen Auslandsaufenthalt während des Studiums absolviert haben	AbsolventInnen eines Studienjahres mit Auslandsstudienaufenthalt (sowohl Studium als auch Praktikum im Ausland) in Prozent (jahresbezogen)	Studienj. 07/08: 27%	28%	29%	30%
E.6.2	Steigerung der outgoing-Mobilität der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	Wissensbilanz-Kennzahl II.1.5 – [Anzahl der Personen im Bereich des wissenschaftl. Personals mit einem mind. 5-tägigen Auslandsaufenthalt (outgoing)] (jahresbezogen)	158	160	170	180

F. Interuniversitäre Kooperationen

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Interuniversitäre Kooperationen stellen ein strategisches Anliegen der Medizinischen Universität Graz dar. Dies umfasst Lehre und Forschung sowie die damit in Zusammenhang stehenden Verwaltungs- und Dokumentationsprozesse.

Interuniversitäre Kooperationen in der Lehre

In der Lehre werden das Bachelor-Studium und das Master-Studium Gesundheits- und Pflegewissenschaft gemeinsam mit der Universität Graz angeboten, ebenso wie das Psychotherapeutische Propädeutikum. Diese sollen auch weiterhin durchgeführt werden. Ein besonderer interuniversitärer Lehrgang ist das International Dermoscopy Diploma. Dieser rein virtuelle postgraduale Lehrgang findet zusammen mit der University of Queensland, Brisbane, statt. Hinsichtlich der Lehrverwaltung gibt es eine intensive Kooperation mit der Technischen Universität Graz betreffend das EDV-System CAMPUS-Online / Med-Online.

An der Universität Graz, der Medizinischen Universität Graz und der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz existieren in unterschiedlichen Disziplinen Forschung und Lehre zu Aspekten der Musiktherapie. Um die Synergien am Universitätsstandort Graz für ein attraktives berufsbegleitendes Studienangebot nutzen zu können, ist die Einrichtung eines interuniversitären Lehrgangs für Musiktherapie geplant.

Interuniversitäre Kooperationen in der Forschung

Die Forschung ist durch mehrere formalisierte gemeinsame Projekte und gemeinsam genutzte Infrastrukturen am Standort Graz gekennzeichnet. Zusammen mit der Universität Graz betreibt die Medizinische Universität Graz das Bewegungszentrum „Human Performance Research“ im Sinne des Profils der nachhaltigen Gesundheitsforschung. Zu eben diesem Profil gehören auch die Kooperation in der Traditionellen Chinesischen Medizin und das Ludwig-Boltzmann-Institut für klinisch-forensische Bildgebung, das einen sekundär-präventiven Ansatz hinsichtlich Gewaltopfer verfolgt. In den Neurowissenschaften besteht eine Kooperation mit der Universität Graz und der Technischen Universität Graz mit gemeinsamer Nutzung eines 3-Tesla-MR-Gerätes. Ebenso gemeinsam sind die Beteiligungen an den beiden Spezialforschungsbereichen „Mathematical Optimization and Application in Biomedical Sciences“ und „Lipotoxicity: Lipid-induced Cell Dysfunction and Cell Death“ und die Vorarbeiten zu einer Einreichung im Rahmen des geplanten Exzellenzprogramms des FWF.

Die Forschungsdokumentation („Forschungsportal“) als Basis für die Forschungsevaluierung und Steuerung über Kennziffern wird gemeinsam mit der Universität für Bodenkultur Wien weiter entwickelt.

Interuniversitäre Kooperationen in Bezug auf Nachhaltigkeit

Die vier Grazer Universitäten haben eine *Interuniversitäre Task Force für Nachhaltige Universitäten Graz (IUTF)* ins Leben gerufen. Ziel der IUTF ist es, basierend auf den ökologischen, ökonomischen, sozialen und institutionellen Grundsätzen einer Nachhaltigen Entwicklung auf inner- und interuniversitäre, regionale sowie nationale und globale Herausforderungen und Chancen zu (re)agieren. Damit wird die gesellschaftliche Verantwortung der Universitäten in Forschung, Bildung, und lebenslangem Lernen auf der Basis internationaler und europäischer Konventionen wahrgenommen und durch das Netzwerk der Grazer Universitäten besonders sichtbar gemacht.

2. Vorhaben zur gemeinsamen Nutzung von Organisationseinheiten mit anderen Universitäten

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
F.2.1	BIOTECHMED	Mit dem auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichteten Kooperationsprojekt BIOTECHMED Graz verfolgen die drei Partner – die Medizinische Universität Graz, die Universität Graz und die Technische Universität Graz – das Ziel, ihre Kompetenzen im Bereich der Humantechnologie, der Medizin, Psychologie und Pharmazie durch Schaffung einer gemeinsamen kooperativen Plattform zu ergänzen, zu bündeln und sie so deutlicher, aber auch identifizierbarer für die Wissenschaft, Industrie und Politik zu machen. Die Medizinische Universität Graz versteht BIOTECHMED Graz als wesentlichen Kristallisationspunkt im Überschneidungsbereich der zuvor genannten Disziplinen und verfolgen dabei ein durch NAWI Graz bereits mehrjährig erprobtes Kooperationsmodell mit österreichischem Alleinstellungsmerkmal im Wachstumsmarkt Gesundheit. BIOTECHMED Graz soll insbesondere dazu beitragen, die interdisziplinäre und interuniversitäre wissenschaftliche Zusammenarbeit in gemeinsamen Forschungsprojekten durch die Interaktion zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Industrie in der Steiermark, in Österreich und darüber hinaus zu unterstützen, um so mehrperspektivische Forschungsansätze, aber auch gänzlich neue wissenschaftliche Fragestellungen zugänglich zu machen und dadurch letztendlich Innovationen von besonderer interdisziplinärer Qualität zu ermöglichen.	2010: Anbahnung und Vertragsschließung 2011: Entwicklung konkreter Projekte 2012: Einleitung erster Umsetzungsschritte
F.2.2	Archivierung humanen Gewebes und anderer Proben (Biobanking)	Dies stellt an allen drei Universitäten ein zentrales Vorhaben zur Unterstützung ihrer Forschung dar. 1. Die Medizinische Universität Graz unterstützt die ersten Schritte von Medizinischer Universität Wien und Medizinischer Universität Innsbruck (z.B. genaue Annotation und Errichtung einer Core Facility) 2. Einsetzung einer Arbeitsgruppe, die die Voraussetzungen für ein nationales, universitäres Biobanknetzwerk definiert (z.B. einheitliche Bearbeitung ethischer Fragen wie z.B. IC; Harmonisierung von Datenformaten und Arbeitsweisen; IT-Voraussetzungen für Kooperationsprojekte, Definition von Zugangsregeln...) 3. Umsetzung/Implementierung der unter 2. definierten Voraussetzungen/Arbeitspakete 4. Durchführung von Kooperationsprojekten	1. 12/2010 2. 12/2011 3. u. 4.: 12/2012 (vorbehaltlich der Abstimmung der Zeitplanung mit MUW und i-med)
F.2.4	Krebsforschung/Onkologie	Entwicklung eines nationalen Krebsforschungsnetzwerks auf Basis grundlagenwissenschaftlicher und klinischer Expertise unter Involvement des Biobankings der Medizinischen Universität Graz. Im Rahmen dieser Initiative wird unter dem Titel "Understanding Resistance against Current and Upcoming Cancer Therapies" ein nationales Forschungsprojekt (NFN) errichtet, wobei auch um Förderung durch den FWF angesucht wird. Ihre Fortsetzung findet die Austrian Breast and Colorectal Cancer Study Group (ABCSCG), eine schon mehrere Jahre bestehende landesweite Zusammenarbeit auf dem Gebiet der klinischen Onkologie.	Errichtung des NFN: 12/2012 (vorbehaltlich der Abstimmung der Zeitplanung mit MUW und i-med)

3. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
F.3.1	Weiterentwicklung von MedOnline	1) MedOnline unterstützte Erstellung der Bescheide zur akademischen Gradverleihung inkl. Anhang zum Diplom und Ausgabe des Transcript of records 2) Automatische Äquivalenzierung/Anerkennung zw. den unterschiedlichen Studienplanversionen 3) Abbildung der Pflichtfamulaturen - insbesondere die Anmeldung zu den Famulaturen - soll online erfolgen können 4) Stabilisierung bzw. Auf- und Ausbau von Schnittstellen zu anderen Programmen (insb. Virtueller Medizinischer Campus, Prüfungs- und Evaluierungssoftware) 5) Elektronische Studierendenkarte - der Studierendenausweis soll von Papierform auf eine elektronische Karte umgestellt werden 6) Elektronischer Studierendenakt - das gesamte Studierendenarchiv der Medizinischen Universität Graz soll elektronisch zur Verfügung stehen.	2010: Schritte 1,2,3 2011: Schritte 4,5 2012: Schritt 6
F.3.2	FoDok-Kooperation	Die enge und exzellente Zusammenarbeit mit der Universität für Bodenkultur Wien und erweiterte Kooperation mit der Veterinärmedizinischen Universität Wien wird fortgeführt und das Forschungsdokumentationssystem (Forschungsportal) weiter optimiert. 1) Abstimmung über weitere gemeinsame Entwicklungen 2) Optimierung des Programmcodes MUG-spezifische Entwicklungen: 3) Abbildung der Habilitationserfordernisse aus dem Bereich Forschung 4) Abbildung der Forschungserfordernisse für Qualifizierungsvereinbarungen 5) zweisprachige Datenerfassung 6) Umsetzung der unter Punkt 1 ermittelten Entwicklungen	2010: Schritt 1,2,3 2011: Schritt 4,5 Bis 2012: Schritt 6
F.3.3	Kompetenzenkatalog für MedizinabsolventInnen	Es wird zuerst ein für alle drei Standorte verbindlicher Kompetenzkatalog (bezüglich Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten) in Abstimmung mit der Österreichischen Ärztekammer für MedizinabsolventInnen mit Approbationsreife erstellt (1), danach ein Kompetenzenkatalog für einen möglichen künftigen Bachelorabschluss, dem sich ein Masterabschluss für Humanmedizin bzw. Zahnmedizin anschließen soll (2).	1. 12/2011 2. 10/2012
F.3.4	Weiterentwicklung der Eignungstests/ Auswahlverfahren für die Medizinstudien in Verbindung von Kooperationen mit Schulen	1. Einrichtung einer kontinuierlichen Kooperation mit allen Schulbehörden zur Vorbereitung auf die Eignungstests, wobei sich die Medizinischen Universitäten die Schulen aufteilen; die Bundesländer Steiermark, Kärnten und Oberösterreich fallen dabei der Medizinischen Universität Graz zu. 2. Medizinische Universität Wien und Medizinische Universität Innsbruck implementieren ein dem EMS vorgeschaltetes Assessmentverfahren, das - auf freiwilliger Basis - soziale Kompetenzen testet. Dieses Internetbasierte Assessment dient der Unterstützung der Studienwahlentscheidung für medizinische Studienrichtungen. Die Medizinische Universität Graz implementiert den Situational Judgment Test, ein Verfahren, das soziale Kompetenzen erfasst. Inwieweit dieser Test als formativer oder summativer Test implementiert wird, ist derzeit nicht absehbar.	1. 06/2012 2. 10/2012
F.3.5	Prüfungsdatenbank	Im Sinne einer Hebung von Synergien in der Lehre und im Prüfungsbereich sowie der Nutzung lokaler Expertisen wird als erster Schritt eine Prüfungsdatenbank implementiert.	10/2012

4. Ziel in Bezug auf interuniversitäre Kooperationen

Nr.	Ziel	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
F.4.1	Intensivierung der Kooperation mit universitären Partnerinstitutionen	Wissensbilanz-Kennzahl II.3.2 (Anzahl der in Kooperationsverträge eingebundenen Partnerinstitutionen/ Unternehmen – Teilmenge universitäre Partner) (kumulativ)	103	105	107	109

G. Spezifische Bereiche

G5. Klinischer Bereich der Medizinischen Universitäten

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Der Entwicklungsplan sieht die Bildung von Zentren, die Intensivierung der klinischen Lehre, die Stärkung der klinischen Forschung und eine bessere Vernetzung der Klinik mit der Vorklinik vor. Weiters steht die Forcierung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Vordergrund.

Die Bildung von Zentren erfolgt in Form funktioneller Zentren, die die vorhandenen Organisationseinheiten entlang der Patientenpfade miteinander vernetzen und so zu einer effizienteren Versorgung führen. Zugleich erfolgt eine intensivere Abstimmung mit den anderen Krankenhäusern und mit dem niedergelassenen Bereich.

Durch die laufende Spezialisierung der klinischen Fächer gilt es durch den Organisationsplan neue innovative Strukturen für den Klinischen Bereich zu schaffen.

Hohe Priorität unter den funktionellen Zentren hat das Comprehensive Cancer Center. Die Medizinische Universität Graz entwickelt innerhalb der nächsten drei Jahre ein solches Zentrum in Abstimmung mit dem Krankenanstaltenträger einerseits und den anderen beiden Medizinischen Universitäten andererseits. Als erster Kristallisationspunkt wird ein funktionelles Brustzentrum im Jahr 2010 realisiert.

Hinsichtlich der Lehre steht vor allem die Stärkung der praktischen Ausbildung auch in Hinblick auf eine Approbation unmittelbar nach Studienende bevor.

Die Forschung an der Klinik wird durch den weiteren Ausbau des ZMF (Zentrum für Medizinische Grundlagenforschung), die Schaffung nicht strukturgebundener Professuren und durch die Einrichtung der Forschungsfelder, die wiederum eine intensive Vernetzung mit der Vorklinik ergeben, vorangetrieben. Weiters wird die Bereitstellung von Zeitressourcen für Lehre und Forschung forciert. Die Vertragsverhandlungen mit der KAGes sehen eine Nutzung des Gesamtbetriebs des LKH-Univ.-Klinikums für Lehre und Forschung vor, sodass hemmende Schnittstellen überwunden werden können.

Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ist durch die gemeinsame Nutzung des elektronischen Dienstplans (GraphDi) für KAGes- und Medizinische Universität Graz-Mitarbeiter und begleitende Kontroll- und Motivationsmaßnahmen gewährleistet. Ein Modell für eine attraktive Gestaltung von Rufbereitschaften wird ausgearbeitet.

2. Statusbericht über den Fortgang bzw. Abschluss der Verhandlungen betreffend Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem Krankenanstaltenträger

Zwischen dem Krankenanstaltenträger KAGes und der Medizinischen Universität Graz werden seit dem Jahr 2007 jährlich Verträge über die Anschaffung von paktierten Investitionen in den Bereichen Medizintechnik und IT abgeschlossen. Weitere Vereinbarungen konnten bislang noch nicht endgültig getroffen werden.

Weiters laufen Verhandlungen zwischen der KAGes und der Medizinischen Universität Graz, die auf eine wechselseitige Darstellung der Leistungen und eine gemeinsame Budgetplanung für die Zukunft abzielen. Eine Zusammenarbeitsvereinbarung mit der KAGes wird angestrebt.

3. Statusbericht über die Betriebsführungsvereinbarung mit dem für den Klinischen Bereich zuständigen Krankenanstaltenträger

Solange ein Zusammenarbeitsvertrag zwischen der KAGes und der Medizinischen Universität Graz nicht ausverhandelt und unterfertigt ist, wird über eine gemeinsame Betriebsführung des LKH-Univ. Klinikum Graz nicht verhandelt.

4. Bericht über die von der Medizinischen Universität zu erbringenden Leistungen und Gegenleistungen gemäß § 55 Kranken- und Kuranstaltengesetz (gegliedert nach Bau, Geräten und laufendem Betrieb) einschließlich einer mittelfristigen Planung für Anlagen, die der Forschung und Lehre im Klinischen Bereich dienen.

Ein Zusammenarbeitsvertrag, der die Höhe des Klinischen Mehraufwandes sowie die wechselseitigen Rechte und Pflichten der KAGes und der Medizinischen Universität Graz regelt, ist (siehe oben) bis dato noch nicht abgeschlossen. Die Medizinische Universität Graz akontiert der KAGes derzeit einen Betrag von € 50 Mio. pro Jahr als Anzahlung auf einen zu entrichtenden Klinischen Mehraufwand. Die Medizinische Universität Graz stellt im Sinne einer vorausschauenden und sorgfältigen Budgetplanung sicher, dass dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung im Rahmen der in den Leistungsvereinbarungen erhaltenen Mittel aus den Erfordernissen des Klinischen Mehraufwandes keine Mehrkosten erwachsen und wird dazu, erforderlichenfalls in Abstimmung mit dem Krankenanstaltenträger, geeignete Maßnahmen zur Budgetkonsolidierung treffen.

5. Vorhaben zur Weiterentwicklung des Klinischen Bereiches, einschließlich dessen Struktur

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
G5.5.1	Zentrumsbildung: Entwicklung eines Comprehensive Cancer Center (CCC) Weiterentwicklung eines Herzzentrums	Medizinische Zentren werden entwickelt, um sich den ändernden Abläufen in Lehre, Forschung und Krankenversorgung anzupassen. In Zentren ist medizinisches Fachwissen angesiedelt, werden Patientenpfade und PatientInnensteuerung festgelegt. Zentren wirken der Isolierung von medizinischen Fachgebieten entgegen. Synergieeffekte entstehen durch Zusammenarbeit und Kooperation der sich ständig weiterentwickelnden medizinischen Fachgebiete. Hohe Priorität hat das Comprehensive Cancer Center (CCC) in Abstimmung mit der Medizinischen Universität Wien und der Medizinischen Universität Innsbruck. Da ein CCC mit dem Klinikbetrieb eng verknüpft ist, wird es für die drei Medizinischen Universitäten jeweils als eigenes Projekt betrieben. Die Organisation und Struktur der CCC sowie deren Qualitätsstandards sollen aber nach gemeinsam definierten Kriterien erfolgen. Als erster Kristallisationskern ist ein Brustzentrum vorgesehen. Darüber hinaus wird an der Medizinischen Universität Graz auch an der Weiterentwicklung des Herzzentrums gearbeitet.	2010: Brustzentrum/ Weiterentwicklung Herzzentrum 2011: Initiierung des CCC 2012: Erweiterung des CCC
G5.5.2	Abstimmung der Versorgung mit anderen Einrichtungen	Zur Sicherstellung von Ressourcen für Forschung und Lehre ist eine gute Abstimmung der Gesundheitsversorgungsleistungen mit anderen Krankenhäusern und dem niedergelassenen Bereich unabdingbar. Im Zuge der klinischen Zentrumsbildung entlang der PatientInnenpfade wird diese Abstimmung systematisch in die Planung integriert und umgesetzt.	Zentrumsbildung siehe Ziele
G5.5.3	Weiterentwicklung des Clinical Trial Centers	Das Zentrum wird in der LV-Periode kontinuierlich weiterentwickelt. Dies inkludiert einerseits die Bündelung des vorhandenen Know-hows (internationale Standards, Prüfplanerstellung etc.) und andererseits den Aufbau einer Struktur zur Unterstützung der Planung, Durchführung, Auswertung und Dokumentation von Studien. Ziel ist es, eine zentrale Servicestelle für klinische Studien mit Fokus auf akademische klinische Studien zu etablieren, um den Forschungsstandort zu stärken. Die Implementierung der ICH-GCP - Standards bei der Planung, Durchführung und Auswertung der Studien hat dabei Priorität.	2010: Institutionalisierung und Veröffentlichung des Serviceangebots; Einrichtung der Infrastruktur 2011: Etablierung und Pflege von QM/QS (SOPs, Monitoring, Audit) 2012: Etablierung eines pädiatrischen Moduls

6. Ziel in Bezug auf den Klinischen Bereich der Medizinischen Universitäten

Nr.	Ziel	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
G5.6.1	Zentrumsbildung	Zentrumsbildung ist erfolgt (kumulativ)	2	2	3	4

G6. Bibliotheken (optional)

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
G6.1.1	Kooperation mit der Technischen Universität Graz	Abschluss eines Kooperationsvertrags mit der Technischen Universität Graz, der den Studierenden beider Universitäten wechselseitig gleiche Bedingungen bei der Nutzung der Ressourcen, soweit nicht durch Verträge mit Dritten eingeschränkt, gewährt.	2010
G6.6.2	Kooperation der Universitätsbibliotheken sowie der Österreichischen Nationalbibliothek zur langfristig gesicherten Archivierung der in Österreich vorhandenen gedruckten wissenschaftlichen Zeitschriften	Konzept Arge BibliotheksleiterInnen 11/08: Definition von Archivbibliotheken, damit von vorhandenen wissenschaftlichen Kernzeitschriften zumindest ein gedrucktes Exemplar als nationales Wissensgut in Österreich weiterhin aufbewahrt wird. Ausarbeitung und Abschluss einer entsprechenden Rahmenvereinbarung zwischen den Universitäten und der Österreichischen Nationalbibliothek. Sicherstellung der personellen und räumlichen Ressourcen.	2011
G6.6.3	Anpassung der Bibliotheks-EDV an die Bedürfnisse einer Hybrid-Bibliothek	Update und Erweiterung der bestehenden Bibliotheksmanagementsysteme, um die Verwaltung und Erschließung elektronischer Ressourcen nach zeitgemäßen technischen Standards – ElectronicResourceManagement-System, Suchmaschinentechologie, Federated Search, Hyperlinktools – zu gewährleisten.	2011

G7. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der im Eigentum des Bundes stehenden österreichischen Menschenbetriebsgesellschaft (ÖMBG):

Die Medizinische Universität Graz bemüht sich um eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der im Eigentum des Bundes stehenden österreichischen Menschenbetriebsgesellschaft.

H. Bauvorhaben / Generalsanierungsvorhaben

MED CAMPUS / ZWT

In der Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012 wird die Medizinische Universität Graz in Umsetzung des Standortkonzeptes Graz folgendes Bauprojekt beginnen:

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
H.a1	Med-Campus neu Modul 1	Realisierung des Moduls 1 des Med-Campus gemäß Auslobungsunterlagen (Stand 16.09.) mit vorgelagerter Infrastruktur mit Errichtung von Ersatzneubauflächen für die derzeit im Hochhaus - Harrachgasse Nr. 21 untergebrachten Medizinische Universität Graz-Einrichtungen (Institute und Lehrflächen, ohne Flachbau Anatomie), des Hygiene-Instituts aus dem Objekt Universitätsplatz 4 sowie der Einrichtungen des Institutes für Pathologie (Auenbruggerplatz 25). ZWT und der Kindergarten werden jedenfalls von der Medizinischen Universität Graz aus Mittel des vereinbarten Globalbudgets gemeinsam mit Dritten (insb. Land Steiermark und Stadt Graz) finanziert.	2015

Die Abwicklung dieses Projektes erfolgt analog der Vorgehensweise bei der Generalsanierung 1, wonach vor Abschluss der (Miet-)Verträge die Zustimmung zum Vertragsabschluss und Zusicherung der benötigten Mittel durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung einzuholen ist.

Betreffend der Umsetzung der Forderungen der relevanten Gesetze wie ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sowie Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG), auch unter Bedachtnahme des Studierendenschutzes, wird die Universität ihren eingeschlagenen Weg der Abarbeitung des relevanten Maßnahmenkataloges fortsetzen.

Die hierfür benötigten Mittel werden aus dem vereinbarten Globalbudget bedeckt.

Die Medizinische Universität Graz wird gemeinsam mit der Universität Graz, der Technischen Universität Graz und der Universität für Musik und darstellender Kunst Graz das Standortkonzept für universitäre Baumaßnahmen in Graz weiterentwickeln, das die wechselseitige Verzahnung der notwendigen Projekte und die akkordierte Abfolge ihrer Umsetzung darstellt.

Zusammenfassende Darstellung der Ziele

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
A. Personalentwicklung						
A.5.1	Steigerung der Anzahl an Qualifikationsvereinbarungen mit Bezug auf die Profilbildung der Universität	Anzahl der unterschriebenen Zusatzverträge zum Arbeitsvertrag (jahresbezogen)	-	5	5	5
A.5.2	Steigerung der Anzahl an Assoziierten ProfessorInnen (=erfüllte Qualifizierungsvereinbarung)	Anzahl der Stellen im Stellenplan der Medizinischen Universität (jahresbezogen)	0	1	1	3-7
A.5.3	Anzahl der Personen, die die Basis – als auch Aufbaumodule in den Bereichen Lehre, Forschung, Führung erfolgreich pro Jahr abschließen. Max. 12 TeilnehmerInnen pro Kurs.	AbsolventInnen der Basis- und Aufbaumodule (Forschung, Lehre und Führung) insgesamt	204	228	228	228
A.5.4	TeilnehmerInnen an gesundheitsfördernden Maßnahmen (Bewegungseinheiten, Seminare, Vorsorgeuntersuchungen etc.)	Anzahl der TeilnehmerInnen	0	100	150	200
B. Forschung						
B.5.1	Förderanteil Medizinische Universität Graz (% der autonomen FWF-Mittel)	Prozentsatz	0,68	1,2	1,3	1,4
B.5.2	Steigerung der überwiesenen Mittel	Betrag in Tausend Euro	805	900	1000	1100
B.5.3	Forschungsevaluierung	Anzahl der OrgEinheiten/ Sub-OrgEinheiten, über die ein Evaluierungsbericht vorliegt (jahresbezogen)	0	5	8	12
B.5.4	Beteiligung an der FWF-Exzellenzinitiative in Abstimmung mit Universitäten am Standort	Beteiligung an einem Antrag im Rahmen der FWF-Exzellenzcluster-Initiative (jahresbezogen)	0	1 (oder 2011 bzw.2012 abhängig vom Einreichermin)	siehe 2010	siehe 2010
C1. bis C2. Studien bzw. Weiterbildung						
C1.6.1	Implementierung von nicht-strukturgebundenen Professuren mit Schwerpunkt in der Lehre	Anzahl der Professuren (kumulativ § 98 und § 99)	1	2	3	4
C1.6.2	Erweiterung des Clinical Skills- und OSKE-Zentrums	Anzahl der angebotenen Stationen (kumulativ)	0	6	8	10
C1.6.3	Steigerung der AbsolventInnenzahlen des PhD- bzw. Dr. sci. med.-Studiums	Anzahl der AbsolventInnen (jahresbezogen)	SJ 07/08: 11	SJ 09/10: 15	SJ 10/11: 18	SJ 11/12: 22

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert2008	Ziel-Wert		
				2010	2011	2012
C2.6.1	Erhaltung und Ausbau von Universitätslehrgängen	Anzahl der ULG (kumulativ)	8	9	10	11
D. Gesellschaftliche Zielsetzungen						
D.7.1	Ausbau des Angebots von Kinderbetreuungsplätzen	Projekt Kindercampus (Finanzierung des Kindergartenprojekts vorausgesetzt), modulare Errichtung (Modul 1)	12	30	30	30 - 70
D.7.2	Implementierung von Gender Medicine in die Curricula der Medizinischen Universität Graz (Vorlesungen, Module, Symposien, Vorträge und Abschlussarbeiten)	Anzahl der Arbeiten	5	5	5	5
		Bakkalaureatsarbeiten (jahresbezogen)				
		Masterarbeiten (jahresbezogen)	2	2	2	2
D.7.3	Erhöhung der Zahl der Lehrlinge	Anzahl der Lehrverträge	15	15	16	17
D.7.4	Steigerung der Frauenquote	Anteil Habilitandinnen	30 %	30 %	35 %	40 %
		Anteil Assistenzprofessorinnen	-	30 %	35 %	40 %
		Anteil Assoziierte Professorinnen	-	30 %	35 %	40 %
		Anteil § 99-Professorinnen	30 %	30 %	35 %	40 %
E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität						
E.6.1	Erhöhung der Zahl der AbsolventInnen die einen Auslandsaufenthalt während des Studiums absolviert haben	AbsolventInnen eines Studienjahres mit Auslandsstudienaufenthalt (sowohl Studium als auch Praktikum im Ausland) in Prozent (jahresbezogen)	Studienj. 07/08: 27%	28%	29%	30%
E.6.2	Steigerung der outgoing-Mobilität der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen	Wissensbilanz-Kennzahl II.1.5 [Anzahl der Personen im Bereich des wissenschaftl. Personals mit einem mind. 5-tägigen Auslandsaufenthalt (outgoing)] (jahresbezogen)	158	160	170	180
F. Interuniversitäre Kooperationen						
F.4.1	Intensivierung der Kooperation mit universitären Partnerinstitutionen	Wissensbilanz-Kennzahl II.3.2 (Anzahl der in Kooperationsverträge eingebundenen Partnerinstitutionen/ Unternehmen – Teilmenge universitäre Partner) (kumulativ)	103	105	107	109
G5. Klinischer Bereich der Medizinischen Universitäten						
G5.6.1	Zentrumsbildung	Zentrumsbildung ist erfolgt (kumulativ)	2	2	3	4

Leistungsverpflichtung des Bundes (§§ 12 und 13 UG 2002)

1. Zuteilung des Grundbudgets

Die Medizinische Universität Graz erhält für die Erfüllung ihrer Aufgaben, Umsetzung der Vorhaben und Erreichung der Ziele im Zeitraum 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2012 ein Grundbudget von € 232.190.000,--

2. Zuteilung des formelgebundenen Budgets

Zusätzlich erhält die Medizinische Universität Graz einen Betrag von € 62.509.000,-- aus dem formelgebundenen Budgetanteil.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung stellt der Medizinischen Universität Graz für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010 – 2012 somit insgesamt ein Globalbudget in Höhe von € 294.699.000,-- zur Verfügung.

Die Bezugserhöhungen für die öffentlichen Bediensteten ab 2010 sind darin noch nicht enthalten und werden entsprechend § 12 Abs. 3 UG mittels Nachträgen zugewiesen.

3. Klinischer Mehraufwand

Das Globalbudget gemäß Z 2 erhöht sich in den Jahren 2010 – 2012 um den klinischen Mehraufwand in Höhe von insgesamt € 223.800.000,--, der sich wie folgt zusammensetzt:

- laufender klinischer Mehraufwand: € 202.800.000,--
- KMA - Geräte: € 21.000.000,--

4. Zahlungsmodalitäten

Die vorstehend genannten Mittel werden auf die Jahre der Leistungsvereinbarungsperiode wie folgt aufgeteilt:

Aufteilung nach Jahren	2010	2011	2012
Globalbudget	97.251.000,--	98.429.000,--	99.019.000,--
lfd. KMA	67.600.000,--	67.600.000,--	67.600.000,--
KMA – Geräte	7.000.000,--	7.000.000,--	7.000.000,--

Sonstige Leistungen des Bundes

Der Bund leistet gem. BGBl. I Nr. 15/2002 einen Jahreszuschuss von € 1,72 Mio. für die Österreichische Bibliothekenverbund- und Service GmbH. Die Gesellschaft ist für den EDV-unterstützten Bibliothekenverbund zuständig, dem alle Universitätsbibliotheken der Anlage A des gegenständlichen Bundesgesetzes angehören.

Der Bund leistet darüber hinaus einen Beitrag zur gemeinsamen Ausbildung des Bibliothekspersonals gem. § 101 Abs. 3 UG 2002; bzw. der Durchführungsverordnung gem. BGBl II Nr. 186/2005 in Form eines Zuschusses zum jeweiligen Ausbildungsplatz.

Jene Bestände der Bibliotheken, die gem. § 139 Abs. 4 UG im Eigentum des Bundes bleiben und Eingang in die durch die Universitäten angelegten Verzeichnisse gefunden haben, verbleiben im Besitz der Universitäten.

Berichtspflichten der Universität

Bis zum Inkrafttreten der Verordnung gemäß §13 Abs. 6 UG 2002 i.d.F. des Universitätsrechts-Änderungsgesetzes 2009 werden einvernehmlich folgende Berichtspflichten vereinbart:

- Ziel-Werte und erreichte Ist-Werte bei den einzelnen vereinbarten Zielen sowie Erläuterung der Abweichungen von Ziel- und Ist-Werten (siehe Berichtsvorlage im Arbeitsbehelf);
- Fortschrittsbericht zu den einzelnen vereinbarten Vorhaben (siehe Berichtsvorlage im Arbeitsbehelf);
- Bericht über Maßnahmen und Programme zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses;
- Bericht über die Gestaltung von Studieneingangsphase und Zulassungsverfahren nach § 124b UG 2002;
- Bericht über den Aufbau des Qualitätsmanagementsystems (Konzept und Methoden des Qualitätsmanagements und Qualitätscontrollings);
- Bericht über Aktivitäten im Bereich der Bibliotheken (Bibliothekerverbund; Teilnahme an der gemeinsamen Ausbildung des Personals)

Änderungen der Bestimmungen über Aufbau und Gestaltung der Wissensbilanz und der damit von der Universität zu übermittelnden Berichte werden mit Inkrafttreten einer Novellierung der Wissensbilanz-Verordnung unmittelbar wirksam.

Jedenfalls aber verpflichtet sich die Medizinische Universität Graz jährlich im Leistungsbericht/ Wissensbilanz über folgende zusätzliche Inhalte betreffend die Aufgaben im Klinischen Bereich der Medizinischen Universitäten sowie sonstige Aufgaben des öffentlichen Gesundheitswesens zu berichten:

- Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem Krankenanstaltenträger und Erfüllung der gemäß § 33 UG 2002 übertragenen Verpflichtungen
- Vereinbarung über die Betriebsführung mit dem Krankenanstaltenträger
- Bericht über die organisatorische Gliederung
- Bericht über den Bereich des öffentlichen Gesundheitswesens einschließlich übertragener Aufgaben (Screening-, Untersuchungs- und Befundungstätigkeiten, Universitätslehrgänge des Gesundheitswesens, Entwicklung der Telemedizin, etc.)
- Bericht über Beteiligungen (Anteile an verbundenen Unternehmen und Privatstiftungen ohne Gemeinnützigkeitsstatus)

Die Medizinische Universität Graz erklärt sich in Übereinstimmung mit den beiden anderen Medizinischen Universitäten bereit, bis Mitte 2010 ein Konzept für die Umsetzung der Erhöhung der Studienplätze von derzeit 1.500 auf 2.000 unter Angabe der zu erwartenden Mehrkosten der bewältigbaren Jahrestanchen vorzulegen.

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und die Medizinische Universität Graz führen zweimal jährlich Gespräche über den Stand der Umsetzung der Leistungsvereinbarung.

Spätestens bis zum Ablauf dieser Leistungsvereinbarungsperiode veröffentlicht die Medizinische Universität Graz einen Entwicklungsplan, in dem auch die Antworten zu sämtlichen in beiliegender Checkliste (Anhang) enthaltenen Fragen enthalten sind. Ebenso werden die Fragen direkt in der Checkliste mit wenigen Sätzen, zumindest aber schlagwortartig, beantwortet.

Die Medizinische Universität Graz verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen und ist dadurch auch in der Lage, bei Bedarf über den Stand an wiss. MitarbeiterInnen, die ein bestimmtes Studienangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung (Beschäftigungsausmaß) und der Altersstruktur nachvollziehbar Auskunft zu geben. Die Medizinische Universität Graz verpflichtet sich, diese Personalstrukturpläne auf Anfrage dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung zu stellen, wobei darauf hingewiesen wird, dass jederzeit in einem Begleitgespräch notwendige Änderungen vereinbart werden können.

Maßnahmen bei Nichterfüllung (§ 13 Abs. 2 Z 5 UG 2002)

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung ist verantwortlich für die Bereitstellung der in dieser Leistungsvereinbarung angeführten Budgetmittel.

Die Medizinische Universität Graz ist verantwortlich für das Erreichen der in dieser Leistungsvereinbarung detailliert angeführten Ziele. Sie ergreift innerhalb des vereinbarten Budgetrahmens und der gesetzlichen Bestimmungen selbstständig Korrekturmaßnahmen, die sich aufgrund laufender Überprüfung zur Zielerreichung als notwendig erweisen.

Falls die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden können, sind in Absprache der Vertragspartner und nach genauer Analyse und Begründung geeignete Konsequenzen bzw. Korrekturmaßnahmen in den Gesprächen über die Umsetzung der Leistungsvereinbarung und in den Verhandlungen für die nächste Leistungsvereinbarung zu setzen. Beim tatsächlichen Nichterreichen der Ziele werden in der Universität die finanziellen und strukturellen Potentiale in den betroffenen Bereichen entsprechend angepasst.

Änderungen des Vertrages (§ 7 Abs. 3 bzw. 13 Abs. 3 UG 2002)

Die vorliegende Leistungsvereinbarung kann innerhalb der Laufzeit im Einvernehmen der beiden VertragspartnerInnen bei gravierenden Veränderungen der ihr zugrunde liegenden Rahmenbedingungen geändert werden. Die Änderung der Leistungsvereinbarung hat schriftlich zu erfolgen.

Wien, am

Für den Bundesminister
für Wissenschaft und Forschung

Für die Medizinische
Universität Graz

Stellvertretender Sektionsleiter
MR Dr. Johann POPELAK

Rektor
Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE

Anhang

Leitfaden zur universitären Entwicklungsplanung

I. Forschung

1. Ausgangslage

- a) Welche Forschungsbereiche werden an der Universität besonders betont, wo wurden Schwerpunkte gesetzt und wo wird gegebenenfalls Spitzenforschung betrieben?
- b) Welche diesbezüglichen Maßnahmen im Infrastruktur- und Personalbereich bzw. in eventuellen ausgegliederten Gesellschaften oder Beteiligungen der Universität wurden bisher gesetzt?
- c) Welcher Bedarf und welche Entwicklung künftiger Forschungsschwerpunkte und damit verbundene Innovationen werden erwartet?
- d) Partizipiert die Universität an Exzellenzprogrammen (z.B. FWF, EU, Private)? In welchen Forschungsschwerpunkten?
- e) Welche für die Weiterentwicklung der Universität essentiellen Kooperationen – interuniversitär aber auch mit anderen Einrichtungen – gibt es in den Forschungsbereichen?
- f) Welches Qualitätsmanagementsystem ist an der Universität etabliert bzw. wird in Aussicht genommen?

2. Potenziale

- a) Wie ist die Universität im Vergleich zu internationalen Forschungseinrichtungen mit vergleichbarem Leistungsspektrum positioniert? Welche besonderen Stärken zeichnen die Universität in der Forschung aus und welche Potenziale sind erkennbar, um die Forschung weiter zu verbessern?
- b) Welche Chancen ergeben sich aufgrund des eigenen Profils gegenüber anderen gleich ausgerichteten internationalen Forschungseinrichtungen sowie bestehenden wie möglichen Kooperationspartnern in der Forschungslandschaft?

3. Schwerpunkte und Ziele

- a) Welche Schwerpunkte und konkrete, möglichst messbare Ziele sind definiert, um sich im europäischen und internationalen Kontext im Bereich der Forschung zu profilieren und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben?
- b) Welche Schwerpunkte und konkrete, möglichst messbare Ziele sind außerdem definiert, um
 - Frauen zu fördern?
 - Gender Mainstreaming anzuwenden?
 - die Umsetzung strukturierter Doktoratsprogramme voranzutreiben?
 - Praxisbezug sicherzustellen?
 - Wissenstransfer zu gewährleisten?

4. Zentrale Maßnahmen

Welche grundsätzlichen zentralen Maßnahmen – beispielsweise zur Forschungskultur – will die Universität innerhalb der nächsten und der übernächsten LV-Periode im Rahmen der definierten Schwerpunkte und Ziele setzen?

II. Lehre

1. Ausgangslage

- a) Wie gestaltet sich das derzeitige Studien- und Weiterbildungsangebot?
- b) Welche diesbezüglichen Maßnahmen im Infrastruktur- und Personalbereich der Universität wurden bisher gesetzt?
- c) Welcher regionale Bedarf besteht in der Aus- und Weiterbildung und wie wird sich die Nachfrage entwickeln?
- d) Welche Exzellenzprogramme existieren an der Universität?
- e) Welche für die Weiterentwicklung der Universität essentiellen Kooperationen gibt es im Bereich der Lehre?
- f) Welches Qualitätsmanagementsystem ist an der Universität etabliert bzw. wird in Aussicht genommen?

2. Potenziale

- a) Wie ist die Universität im Vergleich zu internationalen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen mit vergleichbarem Leistungsspektrum positioniert? Welche besonderen Stärken zeichnen die Universität im Studienangebot aus und welche Potenziale sind erkennbar, um die Lehre weiter zu verbessern?
- b) Welche Chancen ergeben sich aufgrund des eigenen Profils gegenüber gleich ausgerichteten Aus- und Weiterbildungsprogrammen sowie gegenüber bestehenden wie möglichen Kooperationspartnern im Bereich des tertiären Bildungssektors?

3. Schwerpunkte und Ziele

- a) Welche Schwerpunkte, Änderungen im Studienangebot und konkrete, möglichst messbare Ziele sind definiert, um sich im europäischen und internationalen Kontext im Bereich der Lehre zu profilieren und die Mobilität der Studierenden zu fördern?
- b) Welche Schwerpunkte, Änderungen im Studienangebot und konkrete, möglichst messbare Ziele sind außerdem definiert, um
 - Frauen zu fördern?
 - Gender Mainstreaming anzuwenden?
 - Praxisbezug sicher zu stellen?
 - Die Beschäftigungsfähigkeit des Bachelors voranzutreiben bzw. zu unterstützen?
 - Studien- sowie Weiterbildungsangebote für Berufstätige zu ermöglichen?
 - Studierende mit besonderen Bedürfnissen zu unterstützen?
 - forschungsgeleitete Lehre zu ermöglichen?
 - die Didaktikfähigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern?

4. Zentrale Maßnahmen

Welche grundsätzlichen zentralen Maßnahmen – wie beispielsweise eine stärkere Verankerung der Lehre in wissenschaftliche Karrieren – will die Universität innerhalb der nächsten und der übernächsten LV-Periode im Rahmen der definierten Schwerpunkte und Ziele setzen?

II.A. Klinischer Bereich

1. Ausgangslage

- a) Wie wird der aktuelle Stand der Zusammenarbeit mit dem Krankenanstaltenträger beurteilt?
- b) Wie werden vorhandene Personalressourcen auf die Bereiche Lehre, Forschung und Klinik aufgeteilt?
- c) Welche über die Krankenversorgung in den Universitätskliniken und Klinischen Instituten hinausgehende Aufgaben im Gesundheitswesen erfüllt die Universität?
- d) Wie ermöglicht die Universität eine Vernetzung der Grundlagenforschung und Klinischen Forschung?

2. Zentrale Maßnahmen

Mit welchen grundsätzlichen zentralen Maßnahmen in Bezug auf Infrastruktur, Strategie und Organisation in Lehre und Forschung mit Rücksicht auf die Erfordernisse einer Universitätsklinik will die Universität innerhalb der nächsten und übernächsten LV-Periode ihre Schwerpunkte und Ziele im Klinischen Bereich umsetzen?

III. Ressourcen für die geplanten Entwicklungen

- a) Welche Ressourcen werden benötigt (Grobplanung), um die gesetzten Ziele in Forschung und Lehre zu erreichen?
- b) Welche Drittmittel im weitesten Sinn (z.B. Land/ Gemeinde/ EU/ FWF/ Unternehmungen/ Stiftungen/ Fonds/ Sonstige) sind vorgesehen, um die gesetzten Ziele zu erreichen?
- c) Welche Bauprojekte sind innerhalb der nächsten und der übernächsten LV-Periode seitens der Universität geplant?

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor

63. Ausschreibung von Stellen

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE, gibt bekannt, dass die Medizinische Universität Graz gemäß § 107 UG 2002 idG folgende Stellen als **Privatangestelltenverhältnisse** auf Grundlage des VBG ausschreibt:

63.1 Freie Stelle für das wissenschaftliche Personal

1) Senden Sie uns Ihre Bewerbungen samt Lebenslauf unter Angabe der Kennzahl bevorzugt via E-mail an: personal@medunigraz.at oder am Postweg an Medizinische Universität Graz, **Abteilung Personaladministration**, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz.

2) Die Medizinische Universität Graz strebt eine **Erhöhung des Frauenanteils** insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.

3) BewerberInnen haben **keinen Anspruch** auf Abgeltung von allfälligen **Reise- und Aufenthaltskosten**.

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung

an der Universitätsklinik für Dermatologie, Klinische Abteilung für allgemeine Dermatologie,
Teilzeit: 20 Wochenstunden, zu besetzen ab
19. Jänner 2010, befristet auf 2 Jahre

Kernaufgaben:

- Mitarbeit in verschiedenen klinischen Psoriasis-Studien als Investigator und Studienkoordinator, selbstständiges Einstellen und Führen von PatientInnen mit Biologika-Therapie
- Führung einer umfassenden Psoriasisbank
- Mitarbeit bei der EDV-mäßigen Organisation eines Psoriasis-Studienzentrums
- PatientInnenbetreuung im Rahmen der FachärztInnenausbildung

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Vorkenntnisse in der Dermatologie
- Führung von Psoriasispatienten mit systemischer Therapie, insbesondere Erfahrungen mit Biologika-Therapie
- Erfahrungen bei klinischen Studien als Investigator und Study Co-Ordinator
- Gute EDV-Kenntnisse (Datenbank, Textverarbeitung)
- Gute Englischkenntnisse

Persönliche Anforderungen:

- Teamfähigkeit
- Sorgfältige und genaue Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Lernbereitschaft
- Kommunikative Kompetenz

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Herr ao.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Salmhofer, gerne zur Verfügung. Kontakt: wolfgang.salmhofer@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-80323.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **D51 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

UniversitätsassistentIn

an der Universitätsklinik für Strahlentherapie–Radioonkologie, zu besetzen ab 01. Februar 2010, befristet auf die Dauer des Karenzurlaubes, längstens bis 30. September 2010

Kernaufgaben:

- Mitarbeit an der Vorbereitung (Bestrahlungsplanung) und Durchführung radiochirurgischer Behandlungen am GammaKnife
- Qualitätssicherung und Konstanzprüfung
- Wahrnehmung von Strahlenschutzaufgaben
- Mitarbeit in Forschung und Lehre

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Diplomstudium der Physik
- Strahlenschutz Ausbildung im Sinne der Allgemeinen Strahlenschutzverordnung
- Vorkenntnisse in medizinischer Physik bzw. Strahlenphysik
- Sehr gute EDV-Kenntnisse
- Sprachkenntnisse: Deutsch, Englisch

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Lernbereitschaft
- Psychosoziale Kompetenz
- Hohe Gestaltungsmotivation
- Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten in einem interdisziplinären Umfeld

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Frau Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Karin S. Kapp, Vorständin der Universitätsklinik für Strahlentherapie-Radioonkologie, gerne zur Verfügung. Kontakt: monika.kirchmeier@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-12639.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W52 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung

an der Universitätsklinik für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Klinische Abteilung für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, befristet bis 30. Juni 2010

Kernaufgaben:

- Mitarbeit in Lehre, Forschung

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Kieferchirurgische Vorkenntnisse

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Hans Kärcher, Leiter der Klinischen Abteilung für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, gerne zur Verfügung. Kontakt: hans.kärcher@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-2565 bzw. Kliniksekretariat: Tel.: ++43 (0) 316/385-3989.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W53 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

UniversitätsassistentIn

am Institut für Pathologie, zu besetzen ab 01. März 2010,
befristet bis 29. Februar 2016

Kernaufgaben:

- Erstellung von histopathologischen Befunden
- Erstellung von molekularpathologischen Befunden
- Erstellung von Prosekturbefunden

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Fachärztin bzw. Facharzt für Pathologie

Persönliche Anforderungen:

- Interesse an wissenschaftlichem Arbeiten und Lehre
- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Teamorientierung

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Gerald Höfler, Vorstand des Institutes für Pathologie, gerne zur Verfügung. Kontakt: gerald.hoefler@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-83654.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **D54 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung

an der Universitätsklinik für Innere Medizin, Klinische Abteilung für Gastroenterologie und Hepatologie,
Projektname: " Eval. of HCV Clearance by Hemod.", befristet bis 30. Juni 2010

Kernaufgaben:

- Betreuung von PatientInnen der Leberambulanz, Übernahme von Koordinations- und Organisationsaufgaben, Mitarbeit bei Forschungsprojekten im Bereich der klinischen Hepatologie

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Vorerfahrungen auf dem Gebiet der Lebererkrankungen
- Erfahrung in der Durchführung von wissenschaftlichen Projekten
- GCP-Kenntnisse wünschenswert
- EDV-Kenntnisse (SPSS wünschenswert)

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft
- Kommunikative Kompetenz

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Rudolf Stauber, Leiter der Leberambulanz an der Universitätsklinik für Innere Medizin, gerne zur Verfügung. Kontakt: rudolf.stauber@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-80268.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **D56 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Ärztin/Arzt in FachärztInnenausbildung

an der Universitätsklinik für Psychiatrie, zu besetzen ab 01. Februar 2010, befristet auf die Dauer des Karenzurlaubes, längstens bis 25. Mai 2010

Kernaufgaben:

- PatientInnenbetreuung
- Mitarbeit bei Forschungsprojekten

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Bereits aufgenommene FachärztInnenausbildung
- Wissenschaftliches Interesse
- Spezifische EDV-Kenntnisse: SPSS-Kenntnisse
- Sprachenkenntnisse: gute Englischkenntnisse

Persönliche Anforderungen:

- Kommunikative Kompetenz
- Belastbarkeit
- Gewissenhaftigkeit
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Zur Förderung Ihrer Potenziale offerieren wir Ihnen ein umfassendes, kostenloses Weiterbildungsangebot im Haus.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. H.P. Kapfhammer, Vorstand der Universitätsklinik für Psychiatrie, gerne zur Verfügung. Kontakt: alexandra.fend@klinikum-graz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-3612.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W60 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

UniversitätsassistentIn

an der Universitätsklinik für Innere Medizin, Klinische Abteilung für Kardiologie, befristet auf die Dauer des Karenzurlaubes, längstens bis 31. Dezember 2011

Kernaufgaben:

- PatientInnenbetreuung und Mitarbeit bei universitären Forschungsprojekten bzw. in der Lehre im Fachgebiet Kardiologie

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin

Erwünschte Kenntnisse bzw. Qualifikationen:

- Wissenschaftliche Vorerfahrung in der klinischen Forschung und/oder in Grundlagenwissenschaften im kardiovaskulären Bereich
- Klinische Vorerfahrung im Fachbereich Kardiologie/Elektrophysiologie
- Vorerfahrung in der universitären Lehre bzw. in der Studierendenbetreuung
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Persönliche Anforderungen:

- Kommunikative und organisatorische Kompetenz
- Hohe Belastbarkeit und Flexibilität

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Burkert Pieske, Leiter der Klinischen Abteilung für Kardiologie an der Universitätsklinik für Innere Medizin, gerne zur Verfügung. Kontakt: burkert.pieske@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-12544.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **W61 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

63.2 Freie Stelle für das allgemeine Personal

1) Senden Sie uns Ihre Bewerbungen samt Lebenslauf unter Angabe der Kennzahl bevorzugt via E-mail an: personal@medunigraz.at oder am Postweg an Medizinische Universität Graz, **Abteilung Personaladministration**, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz.

2) Die Medizinische Universität Graz strebt eine **Erhöhung des Frauenanteils** insbesondere in Leitungsfunktionen an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.

3) BewerberInnen haben **keinen Anspruch** auf Abgeltung von allfälligen **Reise- und Aufenthaltskosten**.

Bürokauffrau/-mann

an der Universitätsklinik für Psychiatrie, befristet bis 02. Juni 2010,
mit der Option auf Verlängerung

Kernaufgaben:

- Allgemeine Sekretariatstätigkeit und Büroorganisation (Korrespondenz, Terminkoordination, Ablageverwaltung)
- Selbstständige Organisation und Verwaltung im Forschungs- und Lehrbetrieb
- Wissenschaftliche Schreibaufgaben und Administrative Unterstützung der ÄrztInnen
- Telefonbetreuung

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossene Bürokauffrau/-mannslehre oder positiver Abschluss einer Handelsschule
- Sehr gute Rechtschreibkenntnisse
- EDV-Anwenderkenntnisse (MS-Office, MEDOCS-Kenntnisse von Vorteil)
- Erfahrung bezüglich selbstständiger Tätigkeit im medizinischen Bereich von Vorteil

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Eigenständigkeit und Teamfähigkeit
- Freundlicher PatientInnenumgang
- Belastbarkeit, Flexibilität
- Bereitschaft zur Erlernung hausinterner EDV-Programme

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine Tätigkeit in einem engagierten Team und ein interessantes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Fragen steht Ihnen Frau Alexandra Fend, Vorstandssekretärin der Universitätsklinik für Psychiatrie, gerne zur Verfügung. Kontakt: alexandra.fend@klinikum-graz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-3612.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **A49 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Bürokauffrau/-mann

an der Hals-, Nasen-, Ohren-Universitätsklinik, befristet auf die Dauer des Beschäftigungsverbotes und eines eventuell anschließenden Karenzurlaubes

Kernaufgaben:

- Büroadministration und -organisation (Korrespondenz Deutsch und Englisch, Telefonbetreuung, Ablageverwaltung etc.)
- Übernahme von genau definierten und delegierten administrativen Tätigkeiten
- Selbstständige Organisation und Verwaltung im Forschungs- und Lehrbetrieb
- Wissenschaftliche und administrative Unterstützung der MUG ÄrztInnen
- Bestellwesen
- Wissenschaftliche Schreivarbeiten (wie z.B. Mitarbeit bei der Abfassung wissenschaftlicher Publikationen)
- Vertretung der Vorstandssekretärin im Urlaub bzw. Krankenstand

Fachliche Anforderungen:

- Büroausbildung, einschlägige Ausbildung für SekretärInnen (HaSch-Abschluss oder adäquate Ausbildung)
- Erfahrung im Umgang mit StudentInnen bzw. im Parteienverkehr
- Fähigkeit zum selbstständigen Erstellen einer unterschiftsreifen Korrespondenz
- Teamfähigkeit und Bereitschaft, sich fachlich und persönlich weiterzubilden
- Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung
- Kenntnisse in MS Word, MS Excel, MS Office PowerPoint oder ECDL, perfekte Maschinschreibkenntnisse, MEDonline, Datenbankerfahrung etc.
- Gute Englischkenntnisse
- Sehr gute Rechtschreibkenntnisse

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Dienstleistungs- und KundInnenorientierung
- Hohe Belastbarkeit
- Organisationsgeschick
- Gewissenhaftigkeit
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft
- Kommunikative Kompetenz

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Gerhard FRIEDRICH, Vorstand der Hals-, Nasen-, Ohren-Universitätsklinik, gerne zur Verfügung. Kontakt: gerhard.friedrich@klinikum-graz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-12579.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **A50 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Akademische/r ReferentIn der Ethikkommission

Die Ethikkommission beurteilt klinische Prüfungen von Arzneimitteln und Medizinprodukten und sonstige medizinische Forschungsprojekte, die an der Medizinischen Universität Graz und den Krankenanstalten in der Steiermark durchgeführt werden. Das Aufkommen beträgt derzeit ca. 500 Projekte pro Jahr. Die Beurteilung erfolgt unter Einbeziehung von FachgutachterInnen in monatlichen Sitzungen. Daneben sind Mitteilungen zu laufenden Projekten im Umfang von ca. 5000 pro Jahr zu bearbeiten.

Kernaufgaben:

- Unterstützung der Administration der Ethikkommission
- Übernahme von Koordinations- und Organisationsaufgaben
- Formale Prüfung der eingehenden Anträge und sonstiger Schriftstücke
- Kommunikation mit AntragstellerInnen, PrüferInnen, Sponsoren (elektronisch, schriftlich, telefonisch)
- Vor- und Nachbereitung der Sitzungen sowie Teilnahme an den Sitzungen mit Schriftführung
- Verwaltung der Mitglieder und der externen GutachterInnen
- Dokumentenverwaltung und -archivierung

Fachliche Anforderungen:

- Abgeschlossenes Hochschulstudium (vorzugsweise Naturwissenschaften, Medizin oder Rechtswissenschaften)
- Erfahrung im Bereich "Klinische Studien" von Vorteil
- Mindestens 2 Jahre Berufserfahrung im administrativen Bereich
- Gute EDV-Kenntnisse (Word, Excel, Access), Datenbankerfahrung
- Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Kenntnisse der medizinischen Terminologie von Vorteil

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Organisationsgeschick
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft
- Kommunikative Kompetenz
- Hohe Gestaltungsmotivation

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. DI Dr. Peter Rehak, Vorsitzender der Ethikkommission, gerne zur Verfügung. Kontakt: peter.rehak@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-12817.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **D55 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Studentische Hilfskraft für die Tierpflege (w/m)

in der Organisationseinheit für Forschungsinfrastruktur, im Bereich für Biomedizinische Forschung, Teilzeit:
20 Wochenstunden, zu besetzen ab 01. Februar 2010

Kernaufgaben:

- Mitarbeit bei der Tierbetreuung in unterschiedlichen Hygienestufen
- Reinigungs- und Hilfstätigkeiten

Fachliche Anforderungen:

- Erfahrung im Umgang mit Labortieren

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Teamfähigkeit
- Hohe Belastbarkeit
- Bereitschaft, sich fachlich und persönlich weiterzubilden

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Andreas Tiran, Leiter der Organisationseinheit für Forschungsinfrastruktur, gerne zur Verfügung. Kontakt: andreas.tiran@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-73001.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **A57 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Studentische Hilfskraft für die Tierpflege (w/m)

in der Organisationseinheit für Forschungsinfrastruktur, im Bereich für Biomedizinische Forschung, Teilzeit:
10 Wochenstunden, zu besetzen ab 01. Februar 2010

Kernaufgaben:

- Mitarbeit bei der Tierbetreuung in unterschiedlichen Hygienestufen
- Reinigungs- und Hilfstätigkeiten

Fachliche Anforderungen:

- Erfahrung im Umgang mit Labortieren

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Teamfähigkeit
- Hohe Belastbarkeit
- Bereitschaft, sich fachlich und persönlich weiterzubilden

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Andreas Tiran, Leiter der Organisationseinheit für Forschungsinfrastruktur, gerne zur Verfügung. Kontakt: andreas.tiran@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-73001.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **A58 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Studentische Hilfskraft für die Tierpflege (w/m)

in der Organisationseinheit für Forschungsinfrastruktur, im Bereich für Biomedizinische Forschung, Teilzeit:
10 Wochenstunden, zu besetzen ab 01. Februar 2010

Kernaufgaben:

- Mitarbeit bei der Tierbetreuung in unterschiedlichen Hygienestufen
- Reinigungs- und Hilfstätigkeiten

Fachliche Anforderungen:

- Erfahrung im Umgang mit Labortieren

Persönliche Anforderungen:

- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Teamfähigkeit
- Hohe Belastbarkeit
- Bereitschaft, sich fachlich und persönlich weiterzubilden

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Bei Fragen steht Ihnen Herr Univ.-Prof. Dr. Andreas Tiran, Leiter der Organisationseinheit für Forschungsinfrastruktur, gerne zur Verfügung. Kontakt: andreas.tiran@medunigraz.at, Tel.: ++43 (0) 316/385-73001.

Bitte übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzahl **A59 ex 2009/10** bevorzugt via e-Mail an: personal@medunigraz.at bzw. an die Postadresse: **Medizinische Universität Graz**, Abteilung Personaladministration, Universitätsplatz 3, A-8010 Graz. Die Bewerbungsfrist endet am **07. Jänner 2010**. www.medunigraz.at/stellen

Univ.-Prof. Dr. Josef SMOLLE
Rektor